

RAPPORT ANNUEL 2020-2021

TOUS ENGAGÉS
VERS LA

REUSSITE

Centre
de services scolaire
de Laval

Québec 

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Ce rapport annuel 2020-2021 s'insère en plein cœur de notre planification stratégique 2018-2023. Déjà trois ans de déploiement pour notre Plan d'engagement vers la réussite, trois ans d'avancées vers l'atteinte de nos objectifs, à nous questionner, à nous améliorer, à nous réinventer, et, cette dernière année particulièrement, à nous ajuster. Celle-ci a été profondément marquée par la pandémie de la COVID-19, teintant toutes les sphères de notre organisation. Avec ses mesures sanitaires, ses fermetures d'écoles, son couvre-feu, son télétravail, ses séances d'école à la maison, bref, avec tous les bouleversements qu'on connaît, force est d'admettre que 2020-2021 a été l'année de la résilience. Les données présentées dans ce rapport annuel demeurent portées avant tout par le travail d'exception de toute une communauté éducative composée d'élèves, de parents, de membres du personnel et de partenaires. Grâce à eux et à leur indéfectible engagement, le CSS de Laval a terminé cette année la tête haute.

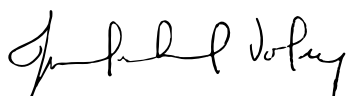
Ainsi, je tiens à souligner l'incroyable persévérance des élèves et la grande souplesse de l'ensemble de notre personnel. Je remercie les parents dont la collaboration à tous les niveaux a été plus que nécessaire au cours de cette dernière année ainsi que nos partenaires sur qui nous avons pu compter indéfectiblement. Sans savoir ce que le lendemain nous réservait et en cherchant parfois nos repères, nous avons poursuivi notre chemin vers la réussite sous toutes ses formes soit-elle, et ce, un jour à la fois. Tout ce travail concerté en a résulté en l'atteinte d'un taux record de diplomation et de qualification de 80,5 %. Bien que ce résultat dépasse la moyenne de l'ensemble du réseau des écoles publiques du Québec qui affiche un taux de diplomation et de qualification de 78,6 %, c'est tout le contexte entourant cette atteinte qui importe, ici.

Les réalisations et les résultats que nous vous présentons témoignent de la solidité de notre équipe. On constate que bien qu'il ait été parfois ardu de se dépasser, nous sommes parvenus à maintenir le cap vers nos objectifs, voire à s'outiller davantage pour la suite afin d'avancer plus confiants que jamais vers le dernier droit de notre Plan d'engagement vers la réussite 2018-2023.

Au moment d'écrire ses lignes, nous sentons tous ce souffle de renouvellement, où nous osons croire que le pire est derrière nous. Soit! N'en demeure que les liens sont soudés, les esprits collaboratifs sont échauffés et de retour au travail parce que c'est ensemble que nous performons. C'est ensemble que nous sommes parvenus à sortir de cette année avec des acquis et des réussites et c'est ensemble, plus que jamais, que nous continuerons d'avancer vers l'atteinte de nos objectifs.

Ensemble, encore plus forts!

Le directeur général,



Yves Michel Volcy

TABLE DES MATIÈRES

Notre vision, notre mission, nos valeurs	4
À propos du Centre de services scolaire de Laval	5
Notre Plan d'engagement vers la réussite	6
Nos priorités et nos orientations	7
Nos réalisations	8
Reddition de comptes des 18 objectifs	20
Rapport du Protecteur de l'élève	47
Bilan des plaintes	50
Gestion et contrôle des effectifs	52
Ressources humaines et répartition des revenus	53

NOTRE VISION

Étant au cœur d'une communauté dynamique tournée vers l'avenir, le Centre de services scolaire de Laval (CSS de Laval) et ses 10 000 employés et plus visent la réussite de tous les élèves.

C'est de cette volonté et de la réflexion issue de la démarche de planification stratégique que s'est déclinée la vision du CSS de Laval en cinq grands enjeux. Le centre de services scolaire du futur, tel qu'il a été rêvé, est axé sur la réussite éducative, offre des milieux propices aux apprentissages, bénéficie de partenaires ainsi que d'une communauté engagée et propose des pratiques pédagogiques de qualité, le tout, en étant un employeur de choix.

NOTRE MISSION

Le Centre de services scolaire de Laval a pour mission d'organiser les services éducatifs au bénéfice des personnes relevant de sa compétence et de s'assurer de leur qualité, de veiller à la réussite des élèves en vue de l'atteinte d'un plus haut niveau de scolarisation et de qualification de la population et de promouvoir et de valoriser l'éducation publique sur son territoire. Il a également pour mission de contribuer, dans la mesure prévue par la loi, au développement social, culturel et économique de Laval (L.I.P. article 207.1).

NOS VALEURS

Collaboration

Engagement

Rigueur

Équité

Cohérence

À PROPOS DU CENTRE SE SERVICES SCOLAIRE DE LAVAL

Notre équipe (données au 13 octobre 2020)

10 363 employés, dont **5 545** enseignants

3 529 employés de bureau et techniciens

529 ouvriers ou employés d'entretien

377 professionnels

383 gestionnaires

Nos 55 916 élèves (données au 30 septembre 2020)

Préscolaire (4-5 ans) : **3 809** élèves

Primaire : **24 599** élèves

Secondaire : **15 781** élèves

(données du Bilan 4, MEQ, août 2020)

Formation professionnelle : **5 891** élèves

Éducation des adultes : **5 065** élèves

Formation à distance assistée : **771** élèves

Notre transport scolaire (données au 30 septembre 2020)

21 618 élèves transportés

353 élèves en transport intégré au Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval

401 véhicules

Près de **25 000** kilomètres parcourus quotidiennement

Nos services de garde (données au 30 septembre 2020)

7 792 élèves du préscolaire et du primaire inscrits trois jours ou plus par semaine dans les services de garde

14 634 élèves du préscolaire et du primaire inscrits au service des dîneurs

Le Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2018-2023 du Centre de services scolaire de Laval vient préciser les priorités, les orientations et les objectifs de l'organisation. Cette planification stratégique est déployée dans l'ensemble des établissements et des services de notre organisation de manière à ce que tous soient activement engagés vers la réussite.

PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA
RÉUSSITE



5 priorités



12 orientations

18 objectifs

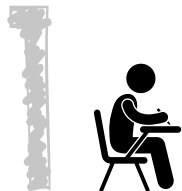


Aux quatre coins du territoire lavallois, dans les écoles, les centres et les services du CSS de Laval, plusieurs actions sont nées avec les objectifs de l'organisation, chacune de ces réalisations menant vers l'objectif ultime, notre priorité 1 :

favoriser la réussite sous toutes ses formes

Ce rapport annuel présente un échantillonnage de quelques-unes de ces réalisations mises de l'avant par notre personnel et nos élèves durant l'année 2020-2021. Ces réalisations s'inscrivent en cohérence avec nos priorités. Ces dernières sont identifiées pour chacune de ces réalisations.

NOS PRIORITÉS ET NOS ORIENTATIONS



FAVORISER LA
réussite
SOUS TOUTES
SES FORMES

Orientation 1	Augmenter la diplomation et la qualification avant l'âge de 20 ans.
Orientation 2	Accroître la réussite éducative des élèves, jeunes et adultes, en s'assurant du développement du plein potentiel de tous.



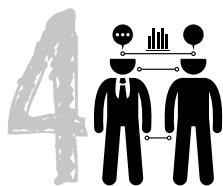
OFFRIR DES
milieux de vie
STIMULANTS

Orientation 1	Offrir un milieu de vie qui intègre des activités propices au développement, à l'apprentissage et à la réussite.
Orientation 2	Offrir un milieu d'apprentissage bienveillant.
Orientation 3	Offrir des ressources et des infrastructures de qualité et prêtes pour l'avenir.



*Mobiliser les
partenaires*
DE LA RÉUSSITE

Orientation 1	Stimuler l'engagement parental et soutenir la relation qui unit les familles et les milieux éducatifs.
Orientation 2	Resserrer les liens entre le milieu éducatif, la communauté et les partenaires dans une perspective de complémentarité de tous les milieux.



APPLIQUER LES
*meilleures
pratiques*

Orientation 1	Développer, offrir et déployer des services éducatifs de qualité et adaptés à la diversité des besoins.
Orientation 2	Valoriser l'éducation, l'école et l'apport du personnel dans l'atteinte d'un haut niveau de qualité.
Orientation 3	Assurer le développement et l'appropriation des meilleures pratiques éducatives.



ÊTRE UN
*employeur
de choix*

Orientation 1	Favoriser une approche de gestion axée sur l'implication, le développement professionnel et la reconnaissance de tout le personnel.
Orientation 2	Améliorer la communication à l'interne et à l'externe.



NOS RÉALISATIONS 2020-2021



PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA
RÉUSSITE
2 0 1 8 - 2 0 2 3

ACCÉLÉRATION DE L'UTILISATION DU NUMÉRIQUE À DES FINS PÉDAGOGIQUES

Le Plan d'action numérique du ministère avait déjà ouvert la voie à un élargissement de l'utilisation du numérique à des fins pédagogiques. Le contexte pandémique n'aura qu'accélééré cette belle lancée en plongeant tous les élèves, leurs enseignants et l'ensemble du personnel scolaire dans le monde numérique. Formation, accompagnement de multiples façons en ligne, collaboration, entraide, recherche de solutions, autant d'actions qui auront permis à chacun d'apprendre et de communiquer à l'aide d'outils informatiques et de plateformes diverses. Au cours de cette période, le parc informatique du CSS de Laval a plus que doublé permettant ainsi cette appropriation par l'ensemble des milieux. Comme jamais auparavant, le numérique aura été mis au service de la pédagogie.



PROJET CONCOMITANCE : CONCENTRATION DES/DEP/DEC

Un nouveau projet de concomitance entre la formation générale des jeunes et la formation professionnelle a vu le jour. Le Centre de formation professionnelle Paul-Émile-Dufresne s'est associé à l'école Curé-Antoine-Labelle, alors que le Centre Compétences-2000 (maintenant l'École des métiers spécialisés de Laval, depuis juin 2021) a développé un projet avec l'école Leblanc. Cette concentration, offerte à tous les élèves du CSS de Laval, permet à l'élève inscrit d'obtenir son diplôme d'études secondaires, son diplôme d'études professionnelles dans un domaine qui l'intéresse, ainsi que son diplôme d'études collégiales ou sa technique au collégial, et ce, en 5 ans. Quatre parcours accélérés ont été mis sur pied : art numérique, vente et marketing, informatique et comptabilité.



OBTIENS TON DES, TON DEP
ET TON DEC EN 5 ANS!

CONCENTRATION
/ DES
/ DEP
/ DEC

Tu es présentement en 3^e secondaire? Un nouveau parcours s'offre à toi dès l'année scolaire 2021-2022 pour ta 4^e secondaire. Un parcours accéléré axé sur le concret, dans l'action et où tu pourras cultiver ta passion!

5 OPTIONS S'OFFRENT À TOI :

Informatique | Art numérique | Tourisme | Vente et marketing | Comptabilité

CONCENTRATIONDESDEPDEC.COM

Centre des services scolaire de Laval Québec



INVESTISSEMENTS IMPORTANTS POUR LE PARC IMMOBILIER

Un montant de 175 M\$ a été investi en 2020-2021 dans des projets d'ajouts d'espaces au sein du parc immobilier du CSS de Laval. Soulignons l'ouverture de l'école internationale des Aventuriers et de l'agrandissement de l'école Jean-XXIII, nouveaux bâtiments lumineux et modernes qui accueillent maintenant des centaines d'élèves du primaire. De plus, 40 M\$ ont été dédiés aux mesures de maintien des bâtiments qui ont permis à l'organisation d'effectuer d'importantes rénovations.



NOUVEAUX ESPACES POUR LA PÉDAGOGIE

Des nouveaux concepts ont été développés pour les carrefours d'apprentissage et pour différents espaces collaboratifs servant la pédagogie. Ces espaces repensés viennent offrir des milieux stimulants et pratiques tant pour les élèves que pour les membres du personnel qui les utilisent.





AMÉLIORATION DES OPÉRATIONS D'HYGIÈNE ET DE SALUBRITÉ

Les exigences sanitaires engendrées par la pandémie sont des mesures qui demeureront assurément et qui, pour le CSS de Laval, ont permis de repenser certaines pratiques. Ainsi, une optimisation des opérations d'hygiène et le travail des équipes qui y sont dédiées ont été revus. La mise sur pied d'une équipe d'hygiène et salubrité permet au CSS de Laval de s'assurer du respect des normes dans ce domaine et de voir à l'instauration, au sein des établissements, des meilleures pratiques.



UN PROGRAMME QUI PENSE VERT !

Le CSS de Laval a adhéré au nouveau programme gouvernemental Transportez vert afin de faire sa part en termes d'efficacité énergétique et d'environnement. En effet, Transportez vert collabore avec les organismes publics qui exploitent un parc de véhicules routiers afin de les accompagner dans la mise en place de mesures réduisant la consommation de carburant de leurs véhicules et, par conséquent, leurs émissions de gaz à effet de serre.



**TRANSPORTEZ
VERT**



ACCOMPAGNEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Les membres du personnel du CSS de Laval ont bénéficié d'un accompagnement accru dans le cadre du développement des compétences numériques. Des formations ont d'abord été données aux Experts TIC (technologie de l'information et de la communication). Lors de ces rencontres, plusieurs thèmes ont été abordés tels l'enseignement à distance primaire et secondaire, le soutien des élèves en difficulté à distance, l'évaluation et la rétroaction à distance, Classroom, la manipulation en mathématique et en sciences à distance, etc. À la suite de ces formations, une équipe de conseillers pédagogiques demeurait disponible selon des plages horaires prédéterminées afin de maximiser l'accompagnement, au besoin. Ainsi, les Experts TIC, ou les répondants dans les établissements scolaires, ont pu soutenir leurs collègues dans le suivi et l'appropriation des nouveaux outils, d'applications ou des nombreux modes de diffusion possibles pour leurs cours. Des sites Internet ont également été élaborés pour regrouper toutes les ressources disponibles (capsules, outils, références, etc.) et des webinaires sur l'enseignement étaient disponibles afin de faciliter le travail au quotidien du personnel.



ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les nouveaux enseignants de la formation professionnelle ont bénéficié d'une offre de formation en insertion professionnelle en ligne conçue spécifiquement pour eux.





DES PARTENAIRES S'UNISSENT POUR FAIRE VIVRE UNE EXPÉRIENCE ENRICHISSANTE À DES ÉLÈVES EN CLASSES D'ACCUEIL

Au cours de l'été 2021, le camp de jour Boomerang a accueilli pendant quatre semaines 45 enfants de classes d'accueil et de familles moins nanties dans les secteurs de Chomedey, de Laval-des-Rapides et de Pont-Viau. Ce projet a vu le jour grâce à la collaboration entre le Regroupement lavallois pour la réussite éducative (RLPRE), le CSS de Laval et les organismes communautaires dédiés aux familles, soient la Maison des enfants le Dauphin et la Maison de la famille La Parentèle, avec le soutien financier du MEQ.

L'objectif du camp était d'offrir à des jeunes des occasions de socialiser, de découvrir, d'apprendre et de jouer en pratiquant le français. L'animation de chacun des quatre groupes d'enfants a été effectuée par deux moniteurs, dont un assistant sélectionné parmi des élèves en classe d'accueil de niveau secondaire, afin d'offrir également à quelques adolescents des occasions d'implication et d'intégration. La programmation du camp de jour Boomerang incluait des activités en littérature et en sciences, de l'improvisation et des jeux divers avec la collaboration de partenaires.





LA VALORISATION PAR LE SPORT

L'école secondaire Saint-Maxime, en collaboration avec la Revitalisation urbaine intégrée (RUI) de Chomedey, l'organisme Basket-Laval et différentes institutions et organismes communautaires du secteur de Chomedey, a permis à 11 élèves d'être formés comme instructeurs de basketball. Par la suite, ceux-ci ont pu offrir aux jeunes du quartier des activités de basketball dans les parcs tout en étant rémunérés en tant qu'instructeurs. Ces élèves ont, par le fait même, été sensibilisés à l'importance de l'engagement social. Face à son succès, ce projet se poursuit en 2021-2022.



UN CAMP ESTIVAL PRIORISANT LE FRANÇAIS POUR DES ÉLÈVES DU SECONDAIRE EN CLASSES D'ACCUEIL

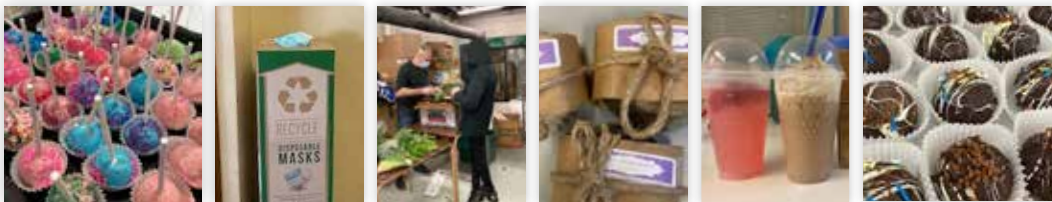
En juillet dernier, l'école Horizon Jeunesse a accueilli des élèves des classes d'accueil de l'ensemble des pôles d'accueil du secondaire, afin de leur permettre de maintenir et de renforcer leurs acquis en francisation, limitant ainsi la « glissade de l'été ». Ce projet a vu le jour grâce au soutien financier du ministère de l'Éducation. Trois avant-midis par semaine, durant quatre semaines, deux groupes d'élèves ont poursuivi leurs apprentissages avec des enseignants dévoués. Chaque journée d'école, les enseignements de français étaient accompagnés d'ateliers motivants. Les élèves ont suivi des ateliers ayant pour but d'éveiller leur curiosité : chant, percussions, yoga, ateliers de programmation, culture scientifique, cuisine, jeux de société, visite de la Bibliomobile, visite du Cosmodôme. Le projet a permis à 34 jeunes de 12 à 17 ans de consolider leurs acquis à travers une diversité d'activités durant la période estivale.



DES PROJETS VALORISANTS FAVORISANT L'ENGAGEMENT DE L'ÉLÈVE

L'école de la Mosaïque, qui scolarise des élèves de 12 à 18 ans qui éprouvent différentes difficultés, a développé un programme d'activités pédagogiques de 13 semaines pour promouvoir la santé mentale, la bienveillance et la résilience des élèves à travers l'apprentissage socioémotionnel (ASÉ) et l'entrepreneuriat.

L'ASÉ favorise le développement des compétences sociales et émotives à travers un enseignement explicite et une approche éducative centrée sur l'élève. Cette approche favorise l'engagement des élèves dans leur processus d'apprentissage et le développement d'habiletés analytiques, de communication et de collaboration. Ils développent également la conscience de soi, la conscience sociale, la maîtrise de soi, les relations saines et la prise de décisions responsables. Le volet entrepreneurial les amène à s'accomplir, à exprimer leurs valeurs, à donner vie à leurs idées et donc, globalement, à se donner confiance en plus de contribuer au monde qui les entoure. De beaux projets ont vu le jour en 2020-2021 tels que l'implantation de poubelles pour le recyclage des couvre-visages, du bénévolat auprès des personnes sans domicile fixe et la fabrication de savons et de desserts.



COLLABORATION AUTOUR DES APPRENTISSAGES PRIORITAIRES

Une démarche visant à assurer une planification des apprentissages et de l'évaluation concertée et adaptée aux différents contextes de nos écoles a été proposée. Des outils et des capsules ont été conçus par les Services éducatifs du CSS de Laval afin de soutenir les milieux qui devaient s'appropriier la documentation ministérielle devant servir de balises pour la dernière étape de l'année scolaire. Cette démarche a permis aux écoles de collaborer autour d'un objectif commun afin de favoriser la réussite de nos élèves en contexte pandémique.





UN HABIT POUR UN AMI, UNE INITIATIVE QUI FAIT DU BIEN

Pour une 3^e année, le Centre de services scolaire de Laval s'est associé à la campagne Un habit pour un ami qui vient en aide aux familles dans le besoin à la recherche de vêtements et d'accessoires pour la saison hivernale. Réalisé en collaboration avec la Ville de Laval et l'organisme le Relais communautaire de Laval, ce projet assure le triage des dons d'habits de neige et la distribution aux familles sur le territoire lavallois. Le triage a été effectué par des élèves du Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) de l'école secondaire Horizon Jeunesse et par des aînés du Rendez-vous des aînés de Laval qui ont assuré la réparation des vêtements nécessitant quelques retouches. Ces organismes souhaitent, chaque année, élargir la collecte afin de pouvoir répondre aux besoins d'un plus grand nombre de familles lavalloises. En 2020-2021, ce sont des centaines d'habits de neige qui ont été recueillis et distribués aux enfants lavallois. Il s'agit d'une initiative réalisée grâce à la participation financière du Fonds d'urgence à l'appui communautaire de Centraide du Grand Montréal.



DES CARTES VIRTUELLES QUI CÉLÈBRENT LE PERSONNEL

Afin de souligner les anniversaires professionnels des membres du personnel, une capsule vidéo a été conçue en collaboration avec la direction générale et intégrée à un courriel dynamique automatisé. Ainsi, le personnel est félicité et reconnu pour ses 5, 10, 15, 20 ans ou plus d'années de service par le biais d'un courriel gratifiant envoyé le matin même de la journée d'anniversaire. Cette initiative s'inscrit dans les différentes actions déployées afin de répondre aux éléments soulevés dans le cadre du sondage Employeur remarquable pour lequel nos employés accordent une importance à 83.9 % :

« Dans l'organisation, on reconnaît les années de service, souligne les événements importants ainsi que l'atteinte des objectifs ».

De plus, des cartes de souhaits électroniques sont envoyées pour souligner diverses occasions spéciales.



LES RESSOURCES HUMAINES MISES EN LUMIÈRE SUR NOTRE SITE INTERNET

La section Carrière du site Internet du Centre de services scolaire de Laval a été optimisée afin de mettre en valeur notre marque employeur. En effet, le contenu a été revu dans une approche simplifiée et accessible qui se veut un reflet authentique de l'organisation. Des visuels dynamiques ont également été sélectionnés, certains présentant des membres du personnel de l'organisation.



RECONNAISSANCE ET VALORISATION POUR TOUS

Les initiatives de reconnaissance envers le personnel ont été intensifiées, particulièrement dans le cadre des semaines thématiques. De nouvelles initiatives sont nées, par exemple, des concours pour le personnel dont le corps d'emploi est célébré, des certificats de reconnaissance, ou encore l'ajout d'une semaine thématique saluant le travail des gestionnaires de service. Des capsules vidéo mettant en vedette notre personnel et leur importance au sein de l'organisation ont également été diffusées dans un but de reconnaissance, d'abord, mais aussi de recrutement. De plus, le directeur général a convoqué virtuellement l'ensemble des membres du personnel du CSS de Laval, un matin d'octobre 2020. Cette pause générale a permis à monsieur Yves Michel Volcy d'exprimer toute sa reconnaissance envers le travail réalisé en temps de pandémie et la fierté qui l'habite à voir les équipes poursuivre un grand et gros travail au quotidien avec cœur et passion.



CE N'EST QU'UN SURVOL...

Il s'agit d'un échantillonnage de quelques-unes des réalisations qui ont vu le jour en 2020-2021 au Centre de services scolaire de Laval. De nombreuses initiatives ont été réalisées, et continuent de l'être, aux quatre coins du territoire lavallois.

REDDITION
DE COMPTES DES
18 OBJECTIFS



PLAN D'ENGAGEMENT VERS LA
RÉUSSITE
2 0 1 8 - 2 0 2 3

NOTRE MESURE

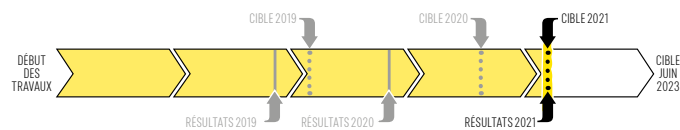
Les résultats présentés dans ce rapport annuel s'illustrent de deux façons :

Objectif de réussite : lorsque la cible visée est chiffrable (quantitatif). L'atteinte des objectifs de réussite est illustrée par un indicateur **chiffré** exprimé en nombre ou en taux.

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats			Cible juin 2023
		juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de 4 ^e année du primaire	86,5 %	87,6 %	ND	ND	89 %

Lorsqu'un résultat est indisponible, l'abréviation ND (non disponible) est indiquée dans le tableau tel que démontré dans l'exemple ci-haut.

Progression des travaux : lorsqu'il est question de l'état d'avancement des livrables (qualitatif). Elle est présentée par un indicateur visuel d'**avancement des différentes étapes** menant à l'achèvement du livrable.



Prolongement du Plan d'engagement vers la réussite jusqu'en 2023

La présente partie du rapport annuel reprend les 18 objectifs de notre Plan d'engagement vers la réussite 2018-2022, lequel a été prolongé jusqu'en 2023 afin de s'arrimer avec la date de fin du plan stratégique du ministère de l'Éducation du Québec.

PRIORITÉ



OBJECTIF 1.1

D'ici juin 2023, porter à 89 % le taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture, langue d'enseignement, de la 4^e année du primaire.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats			Cible juin 2023
		juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Taux de réussite à l'épreuve ministérielle d'écriture de 4 ^e année du primaire	86,5 %	87,6 %	ND	ND	89 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

En raison du contexte de pandémie de la COVID-19, l'épreuve ministérielle d'écriture a été annulée. Le résultat pour cet objectif n'est donc pas disponible pour l'année scolaire 2020-2021, comme il ne l'était pas pour l'année scolaire 2019-2020.

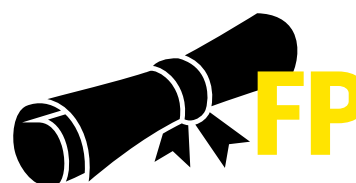
Pour l'année scolaire 2021-2022, le MEQ a déjà annoncé l'administration de l'épreuve d'écriture auprès de tous les élèves de la 4^e année du primaire. Cette épreuve s'appuiera sur les savoirs essentiels déterminés et prescrits par le MEQ dans le contexte de la pandémie. Ces épreuves ministérielles sont obligatoires pour toutes les écoles, incluant les écoles qui appliquent un projet pédagogique particulier.

PRIORITÉ



OBJECTIF 1.2

D'ici juin 2023, accroître le taux de diplomation en formation professionnelle de 74,3 % à 76 %.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats			Cible juin 2023
		juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Taux de diplomation en formation professionnelle	74,3 %	72,9 %	71 %*	69,2 %*	76 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

La donnée mesurée en juin 2021 témoigne d'un écart encore plus important qu'en 2020 avec la cible de 2023. Celle-ci est une donnée maison puisque la donnée ministérielle était indisponible au moment de produire notre rapport annuel. Bien que notre donnée maison ne prenne pas en compte exactement les mêmes critères, la baisse du taux de diplomation à la formation professionnelle s'explique en majeure partie par les impacts des mesures sanitaires liées à la pandémie de la COVID-19. À titre d'exemple, plusieurs milieux de stage ont dû être fermés aux élèves ou certaines compétences n'ont pu être développées puisqu'elles devaient être suivies dans le cadre d'ateliers (compétences pratiques). Aussi, les consignes ne permettaient pas d'appliquer les compétences pratiques acquises par l'élève, ce qui a mené au report des évaluations. Par ailleurs, plusieurs élèves qui devaient terminer leur parcours en juin dernier, et ainsi être diplômés, ont dû prolonger leur formation et recevront donc leur diplôme après le 30 juin 2021. D'autres élèves pourraient avoir choisi de se diriger vers le marché du travail plutôt que de terminer leur formation.

Une relance a été effectuée auprès des élèves pour lesquels quelques compétences demeurent à combler depuis l'arrêt imposé par la pandémie. De plus, la reconnaissance des acquis (RAC) pourrait venir jouer un grand rôle chez certains élèves qui ont dû interrompre leur parcours lors de la pandémie. Un soutien a également été déployé par l'équipe des Services d'Accueil, de Référence, de Conseil et d'Accompagnement (SARCA) pour le maintien en formation professionnelle auprès des élèves ciblés.

* Données maison du CSS de Laval

PRIORITÉ

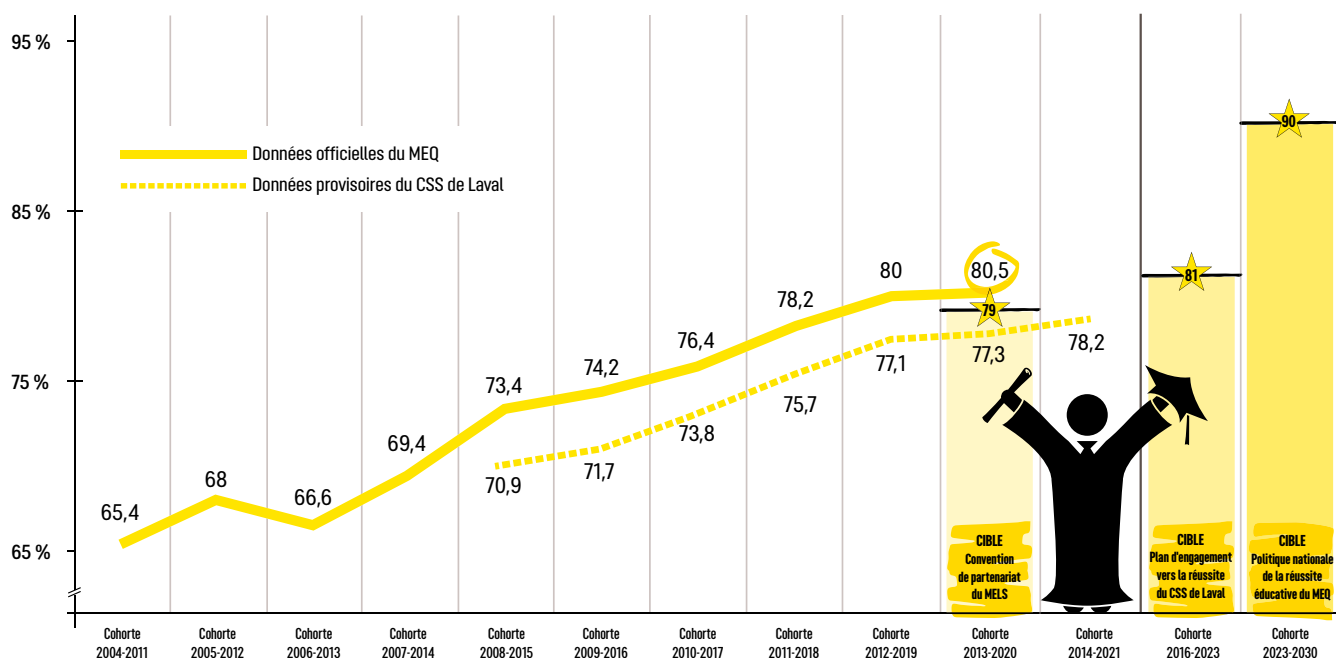


OBJECTIF 1.3

D'ici 2023, porter à 81 % la proportion des élèves de moins de 20 ans qui obtiennent un premier diplôme ou une première qualification et à 77 % la proportion de ces élèves titulaires d'un premier diplôme (DES* et DEP*).

*DES : diplôme d'études secondaires.
*DEP : diplôme d'études professionnelles.

TAUX DE DIPLOMATION ET DE QUALIFICATION



CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le CSS de Laval a poursuivi sa progression vers la cible de 81 % d'élèves en 2023 de moins de 20 ans qui obtiendront un 1^{er} diplôme ou une 1^{re} qualification. La concertation de l'ensemble des intervenants autour de la réussite des élèves porte fruit. Celle-ci est activement soutenue par la mise en place de pratiques collaboratives (travail en équipes collaboratives, interservices, multidisciplinaires et implication des partenaires). Rappelons qu'en 2011, ce n'était que 65,4 % des élèves de moins de 20 ans qui obtenaient une 1^{re} diplomation ou qualification, ce qui témoigne d'une importante progression pour cet objectif. Toutefois, bien que la courbe de croissance soit à la hausse, celle-ci commence à être moins prononcée. Nous devons, entre autres, nous donner des outils pour mesurer en temps réel nos interventions et nos pratiques pédagogiques afin de continuer à progresser.

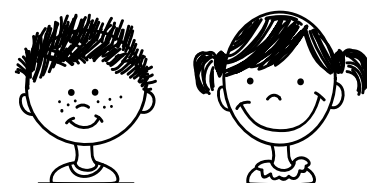
PRIORITÉ



OBJECTIF 1.4

D'ici 2023, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.1 | Entre les filles et les garçons, passage d'un écart de 7,2 % en juin 2016 à un écart de 6 % en juin 2023.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Résultats					Cible Cohorte 2016-2023
		Cohorte 2010-2017	Cohorte 2011-2018	Cohorte 2012-2019	Cohorte 2013-2020	Cohorte 2014-2021	
Écart de réussite entre les filles et les garçons	7,2 %	11,9 %	8,7 %	13,4 %	7,1 %	8,8 %*	6 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Bien que nous n'ayons pas la donnée ministérielle pour la cohorte 2014-2021, celle-ci n'étant pas disponible au moment de produire notre rapport annuel, l'expérience des années précédentes démontre que les informations tirées de notre tableau de bord se rapprochent de celles du ministère. Il est important de souligner que globalement, les filles et les garçons du CSS de Laval réussissent mieux qu'il y a quelques années. Toutefois, malgré nos efforts, l'écart de réussite demeure présent. Nous devons donc continuer à miser sur les pratiques favorisant la réussite des garçons. À titre informatif, pour la cohorte 2014-2021, le taux de réussite des garçons se situe à 74,2 %, alors que celui des filles affiche 83 %.

En plus des moyens visant à soutenir la motivation des garçons à l'école (champs d'intérêts, activités parascolaires, etc.), l'utilisation d'approches universelles visant la réussite de tous pourra avoir un impact important sur leur réussite. À titre d'exemple, les « cercles de lecture » permettent aux élèves de discuter, d'interagir, d'être plus actifs dans leurs apprentissages. De plus, nous nous assurerons de poursuivre et d'intensifier le monitoring des garçons dès le primaire avec différents outils comme Cible, Lumix, Premiers signes, Trousse d'évaluation des décrocheurs potentiels (TEDP) et Relance (au niveau du secondaire).

* Donnée maison du CSS de Laval

PRIORITÉ

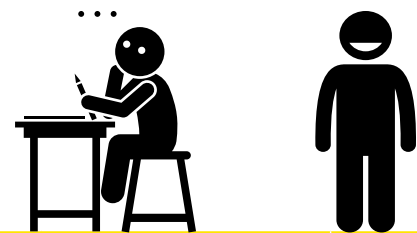


OBJECTIF 1.4

D'ici 2023, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.2

Entre les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) et les autres élèves, passage d'un écart de 34,6 % en juin 2016 à un écart de 28 % en juin 2023.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Résultats					Cible Cohorte 2016-2023
		Cohorte 2010-2017	Cohorte 2011-2018	Cohorte 2012-2019	Cohorte 2013-2020	Cohorte 2014-2021	
Écart de réussite entre les élèves HDAA et les autres élèves	34,6 %	36,7 %	36,3 %	35,6 %	31,7 %	ND	28 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

La donnée ministérielle pour 2013-2020 démontre une réduction de l'écart entre les élèves HDAA et les autres élèves. Bien que l'écart soit l'indicateur ciblé pour cet objectif, tout porte à croire que nous nous dirigeons vers l'atteinte de notre objectif de 28 %, puisque le taux de diplomation et qualification des élèves HDAA a augmenté de 2,8 % par rapport à celui de l'année dernière.

Comme pour la réussite chez les garçons, la mise en place de pratiques universelles ne peut que soutenir celle des élèves HDAA. Afin de réduire l'écart, nous travaillons entre autres à garder le plan d'intervention bien actif pour ces élèves et à offrir du soutien avec l'aide de techniciens en éducation spécialisée, de préposés aux élèves handicapés, de professionnels tels les psychologues, psychoéducateurs, orthophonistes, ergothérapeutes, conseillers en orientation. L'organisation de l'enseignement et des services autour de l'approche de la Réponse à l'intervention (RAI) permettent des interventions efficaces auprès de nos élèves.

PRIORITÉ



OBJECTIF 1.4

D'ici 2023, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.3

Entre les élèves des milieux défavorisés et ceux des autres milieux, passage d'un écart de 16,1 % en juin 2016 à un écart de 14 % en juin 2023.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Résultats					Cible Cohorte 2016-2023
		Cohorte 2010-2017	Cohorte 2011-2018	Cohorte 2012-2019	Cohorte 2013-2020	Cohorte 2014-2021	
Écart de réussite entre les élèves issus des milieux défavorisés et les élèves des autres milieux	16,1 %	12,9 %	15,6 %	8,8 %	6,2 %	18,4 %*	14 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Jusqu'à l'an dernier, l'écart de réussite avait grandement diminué entre les élèves des milieux défavorisés et les élèves d'autres milieux, en passant de 16,1 % à 6,2 %. Nous constatons que pour la cohorte 2014-2021, cet écart a fait un bond à 18,4 %. Qu'est-ce qui explique ce nouvel écart ? Différentes pistes sont étudiées : les effets de la pandémie sur les différents milieux en contexte d'enseignement à distance, des résultats globalement plus difficiles à interpréter étant donné les ajustements apportés aux apprentissages à prioriser, l'annulation des épreuves ministérielles, etc. Nous pouvons néanmoins souligner que le taux de diplomation et de qualification dans les autres milieux a progressé davantage que celui des milieux défavorisés. Ceci ayant pour effet d'accroître l'écart.

Notons que les écoles sont considérées comme étant en milieux défavorisés lorsque leur indice de défavorisation (indice de milieu socio-économique, IMSE) est de rang décile 8, 9 ou 10.

* Donnée maison du CSS de Laval

PRIORITÉ



OBJECTIF 1.4

D'ici 2023, réduire les écarts de réussite (diplomation et qualification) entre différents groupes d'élèves.

1.4.4

D'ici 2023, maintenir l'écart de réussite entre les élèves issus de l'immigration de première génération et les autres élèves à une valeur inférieure à 0 %.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ Cohorte 2009-2016	Résultats					Cible Cohorte 2016-2023
		Cohorte 2010-2017	Cohorte 2011-2018	Cohorte 2012-2019	Cohorte 2013-2020	Cohorte 2014-2021	
Écart de réussite entre les élèves issus de l'immigration de première génération et les autres élèves	(2,9 %)	(5,4 %)	(4,9 %)	(4 %)	(6,1 %)	(7,4 %)*	0 % ou moins

CE QU'IL FAUT SAVOIR

L'écart de réussite pour cet indicateur est calculé en soustrayant le taux de diplomation et de qualification des élèves issus de l'immigration de première génération (élèves nés à l'extérieur du Canada) à celui des autres élèves. Cet écart est donc négatif, puisque le taux de réussite des élèves immigrants de première génération est plus élevé que celui des autres élèves. L'accroissement de cet écart est dû, depuis 2011, à l'augmentation du taux de réussite des élèves de première génération.

* Donnée maison du CSS de Laval

PRIORITÉ



OBJECTIF 1.5

D'ici 2023, maintenir à 10 % ou moins le taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats				Cible juin 2023
		juin 2018	juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Taux d'élèves entrant au secondaire à 13 ans ou plus	9,7 %	9,2 %	8,8 %	7,9 %	6,4 %	10 % ou moins

CE QU'IL FAUT SAVOIR

La mise en place de moyens bonifiés suivant son cours, considérant le contexte de pandémie, les écoles adoptent une posture de vigie quant aux interventions planifiées en ce sens. Les déterminants de la persévérance scolaire et de la réussite éducative, notamment celui qui a trait au soutien scolaire, sont considérés comme « phare » afin d'assurer une cohérence dans toute l'actualisation des moyens. De ce fait, l'intervention à trois niveaux (intensification de l'intervention) dans l'ensemble des milieux, et ce, par tout le personnel (enseignants, orthopédagogues, professionnels), permet aux élèves d'augmenter leur chance de réussite. Étant maintenant pratique généralisée, le suivi rigoureux des résultats des élèves rend possible l'intervention en prévention dans le parcours de celui-ci par un ajustement des moyens choisis dans le Plan d'action annuel.

PRIORITÉ



OBJECTIF 1.6

D'ici 2023, dans une optique d'inclusion, augmenter l'intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDA) en classes ordinaires.

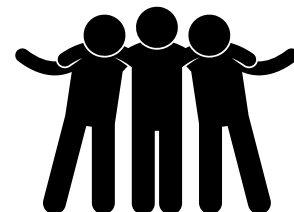
1.6.1 | Au primaire, passage d'un taux de 80,1 % en juin 2017 à un taux de 84 % en juin 2023.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats				Cible juin 2023
		juin 2018	juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Proportion des élèves HDA intégrés en classe ordinaire au primaire	80,1 %	81,2 %	82,9 %*	82,4 %*	80,4 %*	84 %

1.6.2 | Au secondaire, passage d'un taux de 60,6 % en juin 2017 à un taux de 67 % en juin 2023.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats				Cible juin 2023
		juin 2018	juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Proportion des élèves HDA intégrés en classe ordinaire au secondaire	60,6 %	62,2 %	62,4 %*	64,3 %*	63,6 %*	67 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

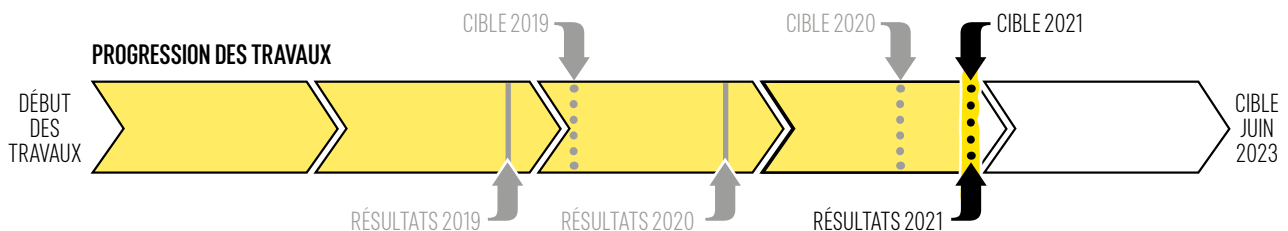
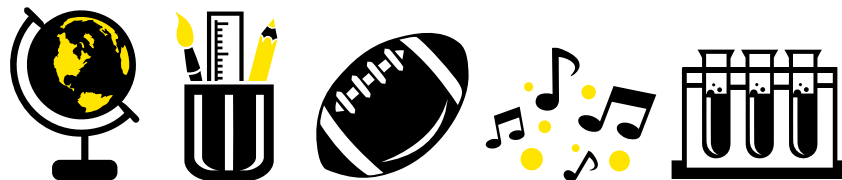
Par le principe de subsidiarité, les écoles disposent de ressources importantes facilitant ainsi le déploiement de services adaptés à la lecture des besoins des élèves HDA de leur milieu. La formation continue du personnel reste une priorité pour les Services éducatifs, plus particulièrement dans la question d'assurer le transfert des pratiques exemplaires et inclusives en salle de classe. De plus, lorsque le besoin est présent pour l'élève, la rigueur déployée afin d'assurer le suivi d'un plan d'intervention en continu et d'actualiser les moyens afin d'agir en cohérence dans le choix des pratiques pédagogiques et psychosociales probantes est un enjeu déterminant pour l'intégration bienveillante et respectueuse des élèves HDA en classe régulière.

* Données maison du CSS de Laval

PRIORITÉ  OFFRIR DES *milieus de vie* STIMULANTS

OBJECTIF
2.1

D'ici 2023, dans le but d'accroître le sentiment d'appartenance et la participation des élèves à la vie scolaire, augmenter le nombre ou le choix d'activités variées accessibles à tous (incluant les activités parascolaires).



CE QU'IL FAUT SAVOIR

Un portrait de l'offre de services des activités variées et accessibles à tous a été complété au printemps 2021 par les établissements scolaires. En effet, les gestionnaires ont eu des occasions d'échange et de partage sur une variété d'activités offertes en cette période exceptionnelle de pandémie.

À la suite de cet exercice, un outil de partage compilant les multiples idées et initiatives des milieux a permis de stimuler la mise en place d'autres activités innovantes et stimulantes dans les différents milieux.

L'exercice a permis de constater que, malgré les contraintes liées aux mesures sanitaires, une foule d'activités et de projets variés ont été mis en place dans les écoles, permettant de développer le sentiment d'appartenance et d'injecter davantage de plaisir à l'école. Ces initiatives permettent de tisser ou de renforcer des liens entre les élèves, le personnel et l'ensemble des équipes-écoles.

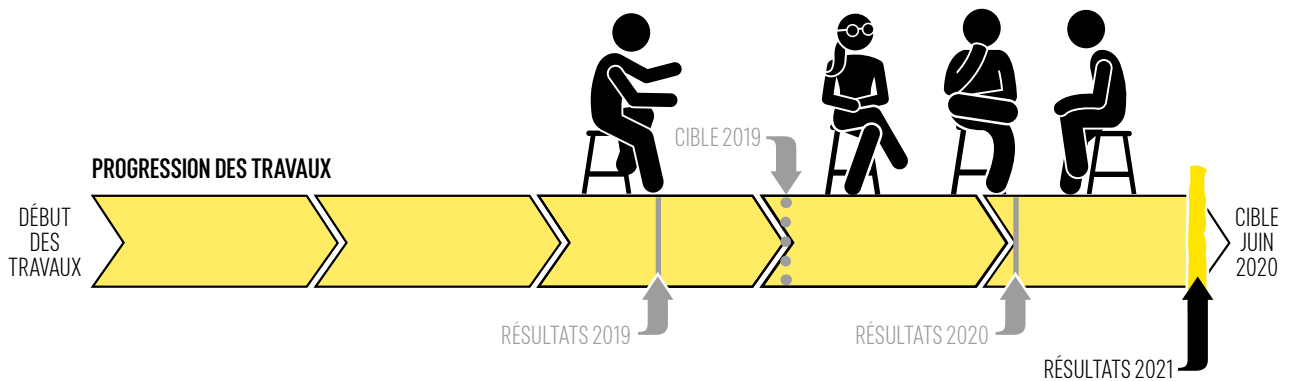
En effet, puisque le contexte pandémique et les mesures sanitaires en place ne permettaient pas l'accroissement du nombre d'activités, la cible fixée pour cet objectif a été revue afin de privilégier l'identification des activités innovantes, créatives et différentes dans le respect des règles en vigueur.

PRIORITÉ 2

OFFRIR DES milieux de vie STIMULANTS

OBJECTIF 2.2

D'ici juin 2020, dans une optique de renforcement d'un milieu scolaire bienveillant, se doter d'un plan de formation visant l'amélioration de l'intervention éducative du personnel d'encadrement des élèves et le mettre en œuvre.



CE QU'IL FAUT SAVOIR

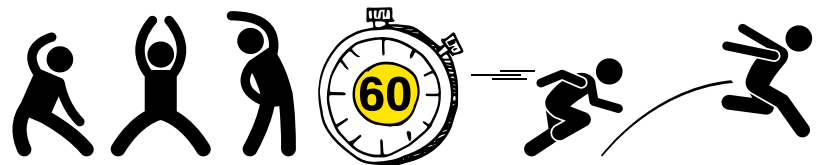
En cours d'année scolaire 2019-2020, un sondage a été effectué auprès du personnel d'encadrement des écoles et des centres sur leurs besoins de formation. L'analyse des données recueillies a alors permis d'établir le portrait des besoins pour l'élaboration d'un plan de formation. Toutefois, la pandémie de la COVID-19 survenue au printemps 2020 et ses différentes mesures ont forcé le report du déploiement de ce plan de formation.

Ainsi, bien que la cible ait été placée initialement en juin 2020, les Services éducatifs et le Service des ressources humaines du CSS de Laval ont poursuivi leur travail de collaboration en 2020-2021 afin de définir l'offre de formation correspondant aux besoins définis par le portrait établi dans ce sondage. Les services impliqués ont utilisé l'offre de formation actuellement proposée via Prosper (une application présentant un catalogue de formations offertes au personnel) et dans le cadre des consultations prévues à la convention collective. Le catalogue de formations sera diffusé au courant de l'année scolaire 2021-2022, permettant ainsi l'atteinte de la cible.

PRIORITÉ 2 OFFRIR DES milieux de vie STIMULANTS

OBJECTIF 2.3

D'ici 2023, mettre en place une programmation d'activités physiques permettant aux élèves du primaire de bouger 60 minutes par jour.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateurs	Situation de départ juin 2017	Résultats			Cible juin 2023	
		juin 2019	juin 2020	juin 2021		
Taux d'écoles primaires offrant une programmation d'activités physiques de 60 minutes par jour	25 %	29 %	36 %	48 %	100 %	
Nombre d'écoles primaires offrant une programmation d'activités physiques de 60 minutes par jour	Nombre d'écoles primaires bénéficiant de la mesure On bouge au CUBE!	14 écoles primaires	17 écoles primaires	21 écoles primaires	27 écoles primaires*	61 écoles primaires**
	Résultat du sondage CSS de Laval réalisé en janvier 2020	ND	ND	35 écoles primaires	59 écoles primaires	

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le contexte vécu en 2020-2021 dans le cadre de la pandémie a certainement demandé aux écoles d'adapter et de modifier leur programmation. Cependant, à la suite de la consultation auprès de l'ensemble des établissements du primaire au printemps 2021, il a été constaté que malgré le contexte, 100 % des écoles sont parvenues à permettre aux élèves de bouger 60 minutes par jour.

* Une correction a été apportée à ce résultat à la suite d'une vérification effectuée en novembre 2022 par le CSS de Laval. Ainsi, au lieu de 59 écoles primaires, nous aurions dû lire que 27 écoles primaires bénéficient de la mesure On bouge au CUBE! en juin 2021.

** Comme il y aura ouverture de deux nouvelles écoles primaires en 2022-2023, le CSS de Laval comptera 61 écoles primaires en juin 2023.

PRIORITÉ



OFFRIR DES
milieus de vie
STIMULANTS

OBJECTIF

RÉVISÉ

2.4

D'ici 2023, réduire le taux de vétusté moyen des bâtiments du parc immobilier du CSS de Laval à 57 %.



OBJECTIF INITIAL

2.4

D'ici 2023, faire en sorte que 85 % des bâtiments du parc immobilier soient dans un état satisfaisant.

Les données présentées dans le tableau ci-dessous font état de l'objectif révisé.

PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur du CSS	Résultats				Cible juin 2023
	juin 2018	juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Taux de vétusté moyen des bâtiments	62 %	ND	62 %	60 %	57 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Dans un souci de précision, de fiabilité et de constance, le CSS de Laval s'est doté d'un indicateur maison facile à manipuler. Cet indice démontre l'état des bâtiments en mesurant le taux de vétusté moyen, et ce, dans le respect des objectifs du MEQ et en conformité avec notre Plan d'engagement vers la réussite 2018-2023. Plus le taux présenté est bas, en meilleure condition est le bâtiment. Le résultat de cette année (60 %) s'est légèrement amélioré par rapport à celui de l'an passé (62 %), car l'indice de vétusté a été mesuré à la baisse. La progression de l'indice de vétusté de tous les bâtiments du CSS de Laval est mesurée annuellement.

Au primaire, huit composantes majeures (appelées aussi des actifs) permettent de définir l'état d'un bâtiment alors que neuf composantes majeures sont nécessaires du côté des établissements du secondaire, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et des bâtiments administratifs. Ces composantes (fenestration, toiture, etc.) représentent 95 % du coût de construction d'un bâtiment. Elles sont évaluées annuellement selon une méthode rigoureuse d'inspection et notées sur une échelle de 1 à 3 selon leur durée de vie utile restante (de 0 à 5 ans de vie utile restante). Nous avons choisi d'illustrer nos résultats par le biais des travaux de maintien et des travaux de construction des nouveaux bâtiments pour lesquels le financement est confirmé par le MEQ.

En 2020-2021, en raison des délais de livraison des matériaux, certains de nos travaux n'ont pu être terminés. Ils le seront en 2021-2022. Dès qu'un échéancier glisse après le 1^{er} octobre 2021, il affecte notre résultat 2021, mais viendra aider notre résultat 2022. En 2020-2021, 29 établissements scolaires ont reçu des travaux d'amélioration, 2 nouveaux bâtiments ont été construits et 10 maisons-classes supplémentaires ont été installées.

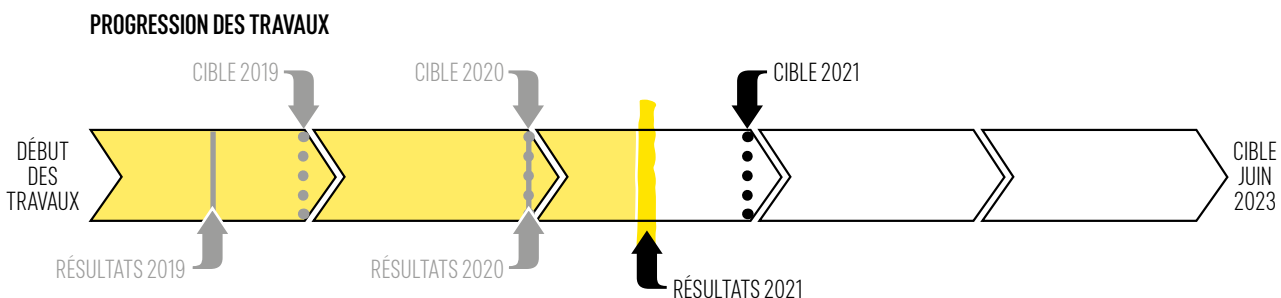
Chaque année, la somme de 50 M\$ est investie en entretien afin de maintenir notre parc immobilier en bon état. Ce montant a été établi avant la hausse marquée du coût des matériaux.

PRIORITÉ 3

Mobiliser les partenaires DE LA RÉUSSITE

OBJECTIF 3.1

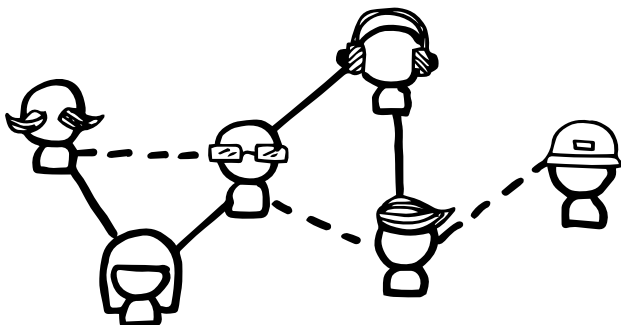
D'ici juin 2023, offrir davantage d'occasions d'engagement parental et de partenariats avec la communauté et les entreprises.



CE QU'IL FAUT SAVOIR

Afin de faciliter la reddition de comptes de cet objectif, nous avons complété au cours de l'année 2020-2021 l'indispensable portrait de la situation à Laval que nous avons commencé en 2019-2020, mais que nous n'avons pu finaliser compte tenu de la pandémie. Au cours de l'année 2021-2022, il faudra établir les indicateurs et les cibles à viser pour pouvoir mesurer la progression vers l'atteinte de l'objectif, et ce, tant pour les offres d'occasions d'engagement parental que pour les partenariats avec la communauté et les entreprises. Ces indicateurs et ces cibles seront facilement identifiables grâce aux portraits présentés aux pages suivantes.

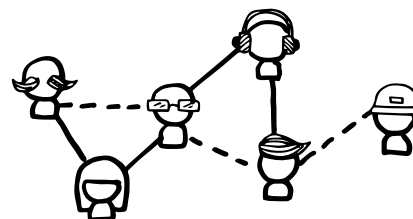
Certes, les occasions d'engagement parental et de partenariat, telles que nous les connaissons, ont été limitées par la pandémie, compte tenu notamment de la fermeture temporaire des établissements au printemps 2020 et des mesures sanitaires applicables par la suite. L'engagement des parents et les partenariats existants avec la communauté et les entreprises ont toutefois été plus importants que jamais et le CSS de Laval a pu compter sur la collaboration des parents et des partenaires pour soutenir la réussite des élèves.



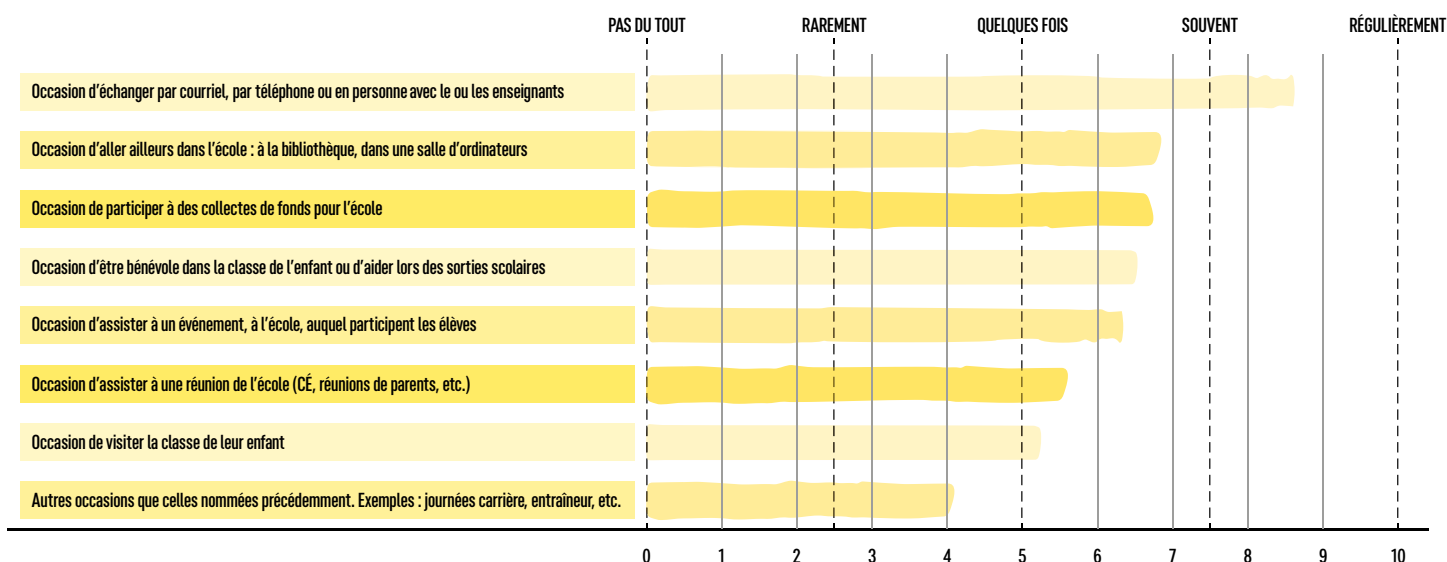
PRIORITÉ 3 Mobiliser les partenaires DE LA RÉUSSITE

OBJECTIF 3.1

D'ici juin 2023, offrir davantage d'occasions d'engagement parental et de partenariats avec la communauté et les entreprises.



FRÉQUENCE PAR OCCASION OFFERTE



CE QU'IL FAUT SAVOIR

Volet de l'offre d'occasions d'engagement parental

Huit situations ont été identifiées par l'Institut de la statistique du Québec pour observer l'engagement d'un parent envers son enfant à l'école. Ces huit situations ont été retenues pour faire le portrait des écoles primaires et secondaires du Centre de services scolaire de Laval. Ce portrait a été établi par les directions d'établissements en 2019-2020, sur la base de la fréquence à laquelle chaque situation pouvait se reproduire dans un établissement.

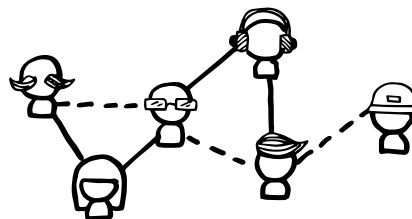
Afin de compléter ce portrait, un sondage a été préparé à l'intention des parents en 2020-2021, afin d'obtenir leur vision et d'identifier les occasions d'engagement parental qu'ils souhaitent voir augmenter, pour nous permettre de déterminer les cibles à atteindre. Toutefois, compte tenu de la pandémie, l'envoi du sondage a été reporté à l'année scolaire 2021-2022.

Suivant l'analyse des résultats de ce sondage aux parents, nous déterminerons, en 2021-2022, les indicateurs et les cibles à atteindre pour cet objectif.

PRIORITÉ 3 Mobiliser les partenaires DE LA RÉUSSITE

OBJECTIF 3.1

D'ici juin 2023, offrir davantage d'occasions d'engagement parental et de partenariats avec la communauté et les entreprises.



CE QU'IL FAUT SAVOIR

Volet du partenariat

En 2019-2020, le CSS de Laval a fait la recension des partenaires de l'ensemble des établissements scolaires, notamment en compilant le nom du partenaire, son intention et le type de partenariat (officiel-formel, non formel ou occasionnel-événementiel). Cette cueillette de données n'a toutefois pu être complétée, compte tenu de la pandémie.

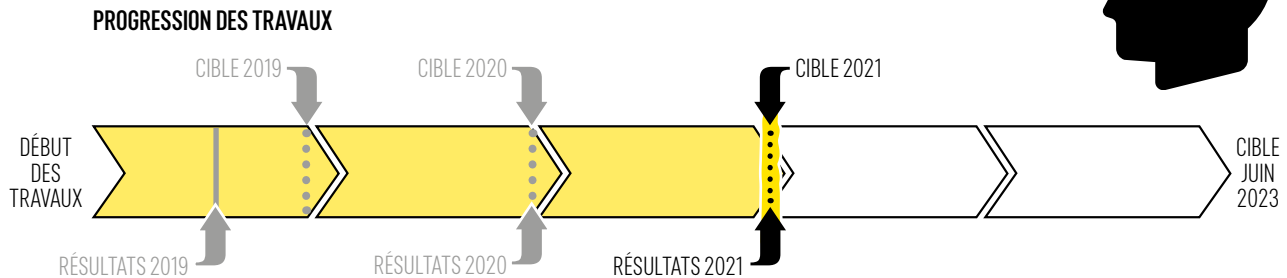
En 2020-2021, c'est un portrait quantitatif et descriptif qui a été fait, en complément aux données recueillies l'année précédente, par arborescence pour les écoles primaires et secondaires et par secteur d'activités pour les centres. L'analyse du portrait révisé est en cours et des cibles seront établies en 2021-2022, en collaboration avec les directions d'établissements, en tenant compte de la réalité et des besoins de chaque arborescence pour les écoles et de chaque secteur pour les centres.

Pour ce faire, le Centre de services scolaire de Laval poursuivra notamment sa collaboration avec les représentants de la Ville de Laval, du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Laval et des regroupements locaux de partenaires, afin de faciliter les liens avec les partenaires de la communauté.

PRIORITÉ 3 Mobiliser les partenaires DE LA RÉUSSITE

OBJECTIF 3.2

D'ici juin 2023, en collaboration avec la communauté, favoriser le développement des compétences en littératie et en numératie des parents d'élèves du préscolaire, du primaire et du secondaire ainsi que des adultes à la formation générale et à la formation professionnelle.



CE QU'IL FAUT SAVOIR

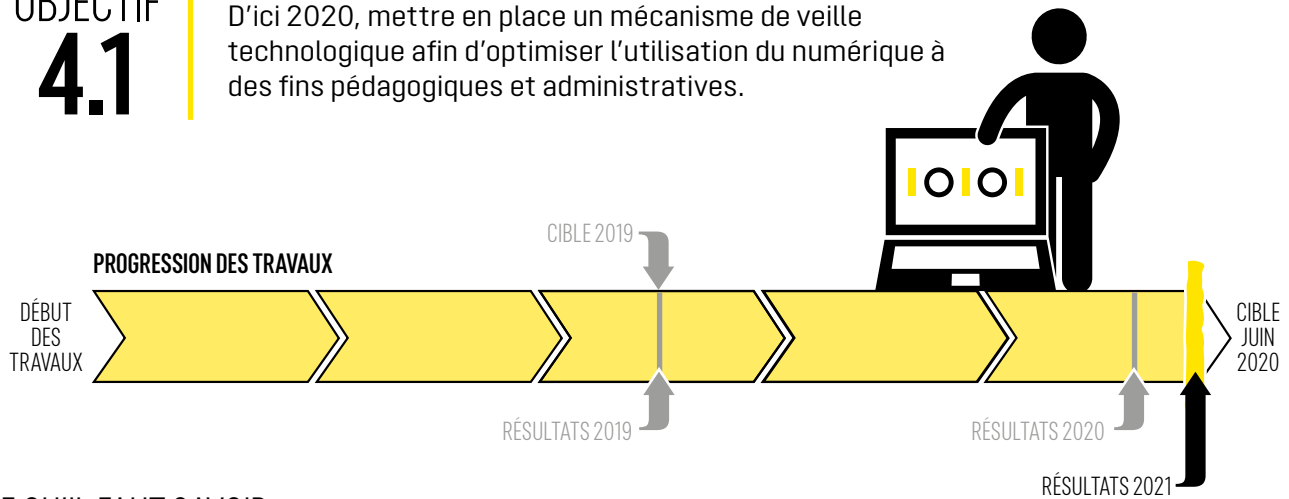
Le CSS de Laval a maintenu sa collaboration étroite avec le Regroupement lavallois pour la réussite éducative (RLPRE), une instance régionale de concertation qui vise à contribuer à la persévérance scolaire et la réussite éducative des jeunes, par la mise en place d'initiatives visant à favoriser le développement des compétences en littératie et numératie, tant chez les jeunes que les moins jeunes. Les projets Lire, ça se vit et La Grande rencontre pour la lecture ont notamment été réalisés en étroite collaboration avec nos partenaires encore une fois cette année, au grand plaisir de tous. Diverses actions ont aussi été déployées afin de soutenir et d'accompagner les jeunes pendant la période estivale. Grâce à la collaboration des nombreux partenaires lavallois mobilisés dans l'organisation d'activités stimulantes, des activités visant à freiner le recul des apprentissages scolaires ont eu lieu durant l'été et ont contribué à rattraper les retards occasionnés par les nombreux bouleversements de la pandémie. Plusieurs initiatives comme les réalisations énoncées dans la première partie du présent rapport annuel ont été reconduites ou initiées tout au long de l'année scolaire. Nombre d'entre elles ont été adaptées pour répondre aux besoins des élèves et leur famille en temps de pandémie.

De plus, afin de favoriser le développement des compétences en littératie et en numératie, des astuces à l'intention des parents seront diffusées par les différents outils de communication disponibles, à des moments précis de l'année. Un calendrier a été établi et les modalités de communication ont débuté en juin 2021. Une nouvelle section a d'ailleurs été ajoutée sur le site du CSS de Laval intitulée Des chiffres et des lettres – Astuces pour le français et les maths!. Cette section sera bonifiée tout au long de l'année, afin d'outiller les parents et de leur permettre de soutenir leurs enfants dans leurs apprentissages, tout en s'amusant.

PRIORITÉ 4 APPLIQUER LES meilleures pratiques

OBJECTIF 4.1

D'ici 2020, mettre en place un mécanisme de veille technologique afin d'optimiser l'utilisation du numérique à des fins pédagogiques et administratives.

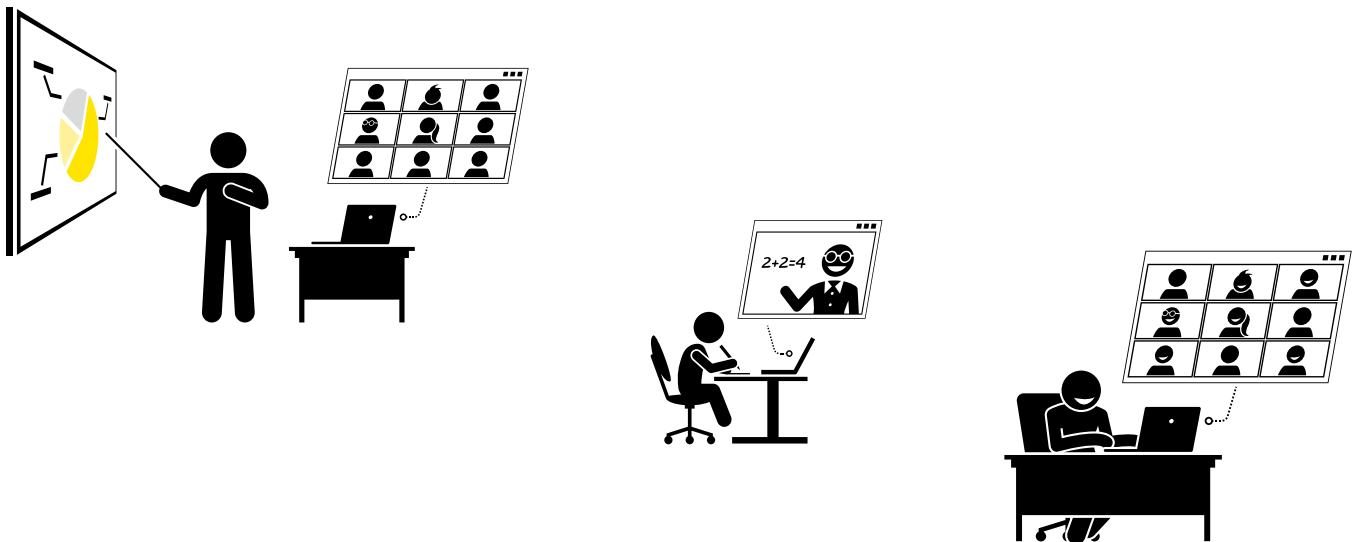


CE QU'IL FAUT SAVOIR

Bien que la cible ait été placée initialement en juin 2020, nous poursuivons nos travaux afin d'optimiser nos pratiques. Ainsi, le mécanisme de veille a été développé, inspiré par des pratiques exemplaires en la matière. Nous en sommes maintenant à mettre en place un projet-pilote d'intégration de ce mécanisme de veille pédagogique dans l'outil Sharepoint. Par la suite, nous lancerons une veille à partir d'une thématique déterminée.

Afin de conserver la synergie nécessaire pour assurer une veille efficace et performante, le comité Vision orientation a été mis en place. Ce comité regroupe le Bureau de la gestion stratégique et de la statistique, le Service des technologies de l'information ainsi que les Services éducatifs des secteurs jeunes et adultes du CSS de Laval. Ensemble, ils ont défini leur mandat en lien avec la technologie administrative ou pédagogique.

Le CSS de Laval entame ainsi une vision 360 de l'organisation par rapport aux enjeux technologiques.

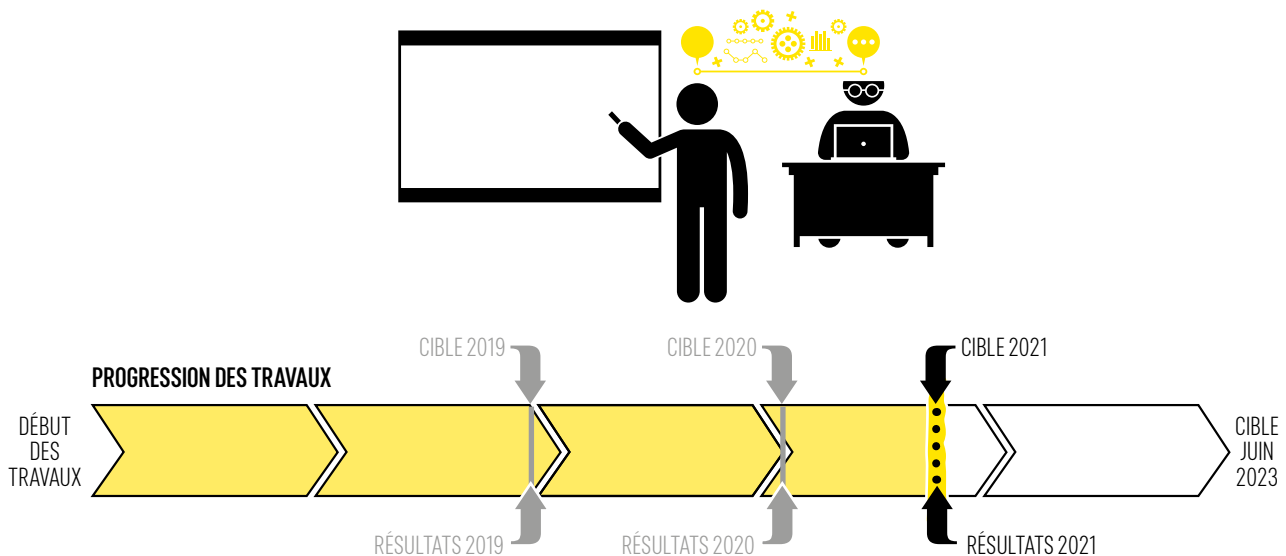


PRIORITÉ 4

APPLIQUER LES meilleures pratiques

OBJECTIF 4.2

D'ici 2023, mettre en place, dans l'ensemble de l'organisation, des mécanismes de veille et de transfert de la recherche et des pratiques probantes.



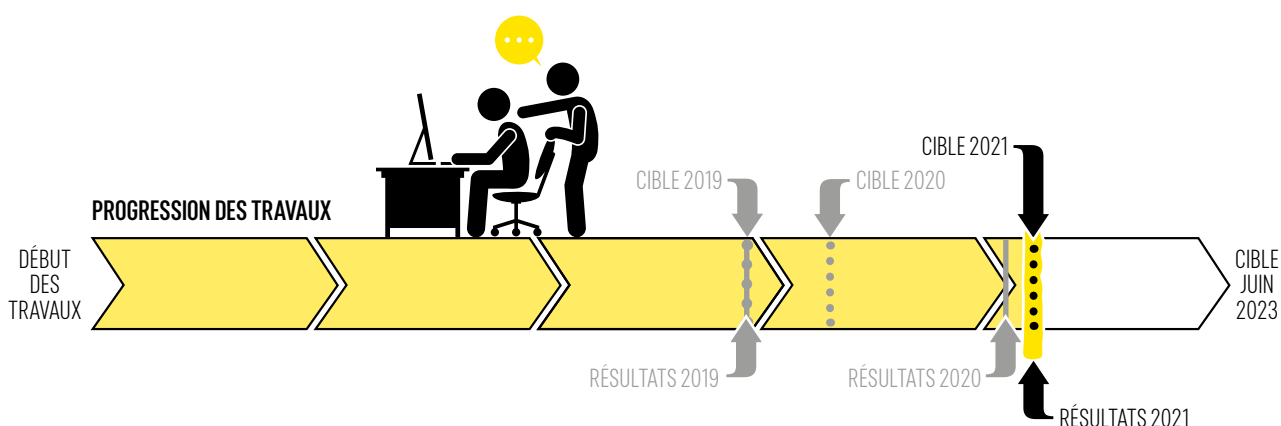
CE QU'IL FAUT SAVOIR

Notre mécanisme de veille étant en place, nous avons amorcé les travaux pour en préciser les caractéristiques qui nous permettrait de faire le lien entre la veille et le transfert de la recherche et des pratiques. Nous avons analysé plusieurs plateformes existantes, nous avons également discuté des caractéristiques souhaitées et, bien sûr, nous nous sommes permis de rêver à la plateforme idéale qui répondrait à l'ensemble de nos besoins. En 2021-2022, nous effectuerons donc le choix de la plateforme en considérant la possibilité de collaborer avec une firme d'experts chercheurs en la matière. Ainsi, les outils technologiques efficaces en enseignement à distance, les plateformes de communication facilitant le travail de collaboration et toutes initiatives d'intégration des technologies dans les pratiques d'enseignement sont et seront considérés par le mécanisme de veille.

PRIORITÉ 4 APPLIQUER LES meilleures pratiques

OBJECTIF 4.3

D'ici 2023, s'assurer d'accompagner de façon systématique et continue l'ensemble des membres du personnel dans l'ajustement de leurs pratiques ainsi que leur développement professionnel.



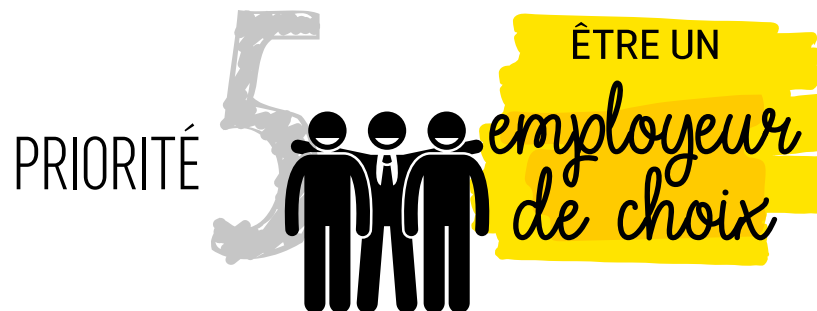
CE QU'IL FAUT SAVOIR

L'année 2020-2021 a été l'année de l'adaptation et tout autant de l'innovation. Nous avons poursuivi le recensement de nos différentes formes d'accompagnement en nous penchant sur les meilleurs stratégies et moyens pour soutenir les membres du personnel dans leur développement professionnel.

Plusieurs moyens d'accompagnement ont déjà été mis en place, comme, par exemple, l'accompagnement des secrétaires d'école ou encore la poursuite du programme d'intégration à la fonction de direction sur les savoirs institutionnels. La poursuite des accompagnements pour les membres du personnel du CSS de Laval s'est également traduite par la continuité du projet CAR : collaborer, apprendre, réussir. Ce dernier s'est poursuivi par une offre de formation avec la TÉLUQ (reconnue pour le DESS), et par l'accompagnement d'un spécialiste reconnu en pratiques collaboratives, monsieur François Massé. De plus, des ajouts de communautés de pratiques (COP) reliées au projet CAR ont été appliqués dans tous les ordres d'enseignement. Des outils ont également été mis à la disposition des membres du personnel pour assurer un accompagnement optimal dans leur fonction de travail. Une trousse numérique a été créée pour les enseignants, les directions ont pu avoir accès au calendrier transversal applicable au primaire et au secondaire, les professionnels ont pu bénéficier de mentorat et le déploiement du projet de la gestion électronique des documents a eu lieu.

La poursuite du développement de cet objectif se fera de concert avec les comités de vigie des priorités 2 et 5, alors que le Service des ressources humaines collaborera à l'évaluation de différentes plateformes d'accompagnement.





OBJECTIF 5.1

D'ici juin 2023, s'assurer d'un climat organisationnel axé sur un environnement de travail sain et sécuritaire.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateurs	Situation de départ	Résultats		Cible juin 2023
		juin 2020	juin 2021	
Indice de satisfaction du personnel sur la marque employeur du CSS de Laval	ND	71,3 %	ND*	73 %
Taux de participation au sondage organisationnel « Employeur remarquable »	ND	64,9 %	ND*	70 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le CSS de Laval a retenu les services du Groupe Ambition afin de réaliser un important sondage organisationnel à l'automne 2019 dans le but de définir notre identité en tant qu'employeur et de dresser le bilan de notre climat organisationnel. Dans le cadre de cette opération, il fallait que les membres du personnel évaluent l'organisation et identifient les forces et les pistes d'amélioration. Afin d'obtenir la certification d'Employeur remarquable, le CSS de Laval devait rencontrer deux conditions :

- Obtenir un indice de satisfaction du personnel de 70 % ou plus.
- Obtenir un taux de participation au sondage de 70 % ou plus.

Considérant que le CSS de Laval a obtenu un indice de satisfaction supérieur à la note de passage, mais que le taux de participation a été inférieur à 70 %, nous n'avons pas obtenu la certification d'Employeur remarquable. Le sondage organisationnel sera possiblement réalisé à nouveau en 2022-2023 afin d'évaluer la progression de l'organisation. Dans le but d'obtenir cette certification, des plans d'amélioration seront déployés dans les différents services et établissements du CSS de Laval. En 2020-2021, nous avons mis en place un plan d'amélioration en lien avec les principales pratiques en ressources humaines ayant les plus grands écarts entre les attentes des employés et notre habileté organisationnelle à les appliquer. Des initiatives ont été réalisées telles un Bulletin du personnel portant sur le Programme d'aide aux employés, l'Info-Gestionnaires, l'Écho-RH, un guide des bonnes pratiques en télétravail, la création d'un comité de travail élargi axé sur la priorité 5 pour recenser des activités en lien avec la santé et le bien-être au travail et une réflexion sur l'organisation des tables de gestion. En 2021-2022, chaque unité administrative devra mettre en place des moyens pour répondre au portrait établi grâce aux résultats du sondage.

* Le résultat de juin 2021 demeure non disponible (ou sans objet). Comme un sondage Employeur remarquable est prévu en 2022-2023, il faudra attendre à juin 2023 pour connaître un nouveau résultat.

PRIORITÉ 5

ÊTRE UN employeur de choix



OBJECTIF 5.2

D'ici juin 2023, bonifier les mécanismes de valorisation et de reconnaissance du personnel.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Indicateur	Situation de départ juin 2017	Résultats			Cible juin 2023
		juin 2019	juin 2020	juin 2021	
Nombre de mécanismes de valorisation et de reconnaissance bonifiés	12 mécanismes à bonifier	2 mécanismes bonifiés	7 mécanismes bonifiés	10 mécanismes bonifiés	12 mécanismes bonifiés

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Au départ, parmi les mécanismes de valorisation et de reconnaissance du personnel initiés par les services administratifs du CSS de Laval, 12 d'entre eux avaient été ciblés comme ayant un potentiel d'optimisation. Au cours de la première année de mise en œuvre du PEVR, deux mécanismes ont été bonifiés. Le premier concerne la valorisation du personnel par le biais d'une campagne publicitaire liée au recrutement. Quant au deuxième mécanisme bonifié, il concerne les Prix de la reconnaissance, un événement qui met en lumière le talent et l'expertise des membres du personnel à l'occasion d'une soirée dédiée à leur rendre hommage. La bonification de l'événement en 2018-2019 a permis non seulement d'accroître le taux de participation, mais également le taux de représentativité des milieux présents à la soirée.

En 2019-2020, cinq mécanismes additionnels ont été bonifiés : le lancement des Prix Hélios pour favoriser la reconnaissance entre les pairs, la mise en lumière des bons coups du personnel dans les outils de communication, la valorisation du personnel dans la section Carrière du nouveau site Internet du CSS de Laval, la bonification des éléments de valorisation afin de reconnaître l'excellence tout autant dans les mandats extraordinaires que dans le quotidien ainsi que la bonification des événements de reconnaissance.

En 2020-2021, trois mécanismes de plus ont été bonifiés : le courriel automatisé pour souligner les années de service, l'intensification des initiatives de reconnaissance dans le cadre des semaines thématiques et les cartes anniversaires électroniques pour les gestionnaires avec remise de cadeaux lors du temps des Fêtes. Ces initiatives sont d'ailleurs détaillées dans la première partie de ce rapport annuel.



PRIORITÉ 5

ÊTRE UN employeur de choix



OBJECTIF 5.2

D'ici juin 2023, bonifier les mécanismes de valorisation et de reconnaissance du personnel.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

Résultats au sondage Employeur remarquable sur le thème de la reconnaissance au travail	Indicateurs	Situation de départ	Résultats		Cible juin 2023
			juin 2020	juin 2021	
	Les supérieurs immédiats reconnaissent le travail bien fait et les bons coups dans notre service ou établissement.	ND	72,1 %	ND*	75 %
	L'organisation reconnaît les années de service, souligne les événements importants ainsi que l'atteinte des objectifs.	ND	59,4 %	ND*	70 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

En plus des mécanismes de reconnaissance identifiés par le CSS de Laval, deux autres indicateurs méritent d'être considérés dans le cadre de l'atteinte de cet objectif. En ce sens, un important volet du sondage Employeur remarquable s'intéresse aux pratiques du CSS de Laval en matière de valorisation et de reconnaissance. Les résultats du sondage indiquent que les pratiques de reconnaissance ont un niveau d'importance de 86,8 % pour le personnel, mais que les employés ont évalué notre performance à 65,7 %. Des initiatives devront donc être mises en place pour améliorer notre performance et cet indicateur sera mesuré à nouveau en 2022-2023.

De façon générale, même si les supérieurs immédiats reconnaissent le travail bien fait et les bons coups dans les services ou les établissements, des initiatives seront déployées afin d'améliorer les résultats de cet indicateur. Par ailleurs, l'organisation devra accorder une importance toute particulière à la bonification de ses mécanismes en ce qui concerne la reconnaissance des années de services, des événements importants et de l'atteinte des objectifs. En ce sens, différentes initiatives virtuelles ont vu le jour en 2020-2021, comme l'adresse du directeur général effectuée à l'automne 2020 auprès de l'ensemble des membres du personnel qui venait reconnaître le travail effectué par tous depuis le début de la pandémie, le déploiement virtuel des Prix Hélios, les vœux de la nouvelle année prononcés par chacun des membres de la direction générale lors du déjeuner de la nouvelle année et divers témoignages et chroniques sur les différents corps d'emploi afin de valoriser les expertises diversifiées au CSS de Laval.

* Les résultats de juin 2021 demeurent non disponibles (ou sans objet). Comme le sondage Employeur remarquable sera à nouveau déployé en 2022-2023, il faudra attendre à juin 2023 pour connaître de nouveaux résultats.

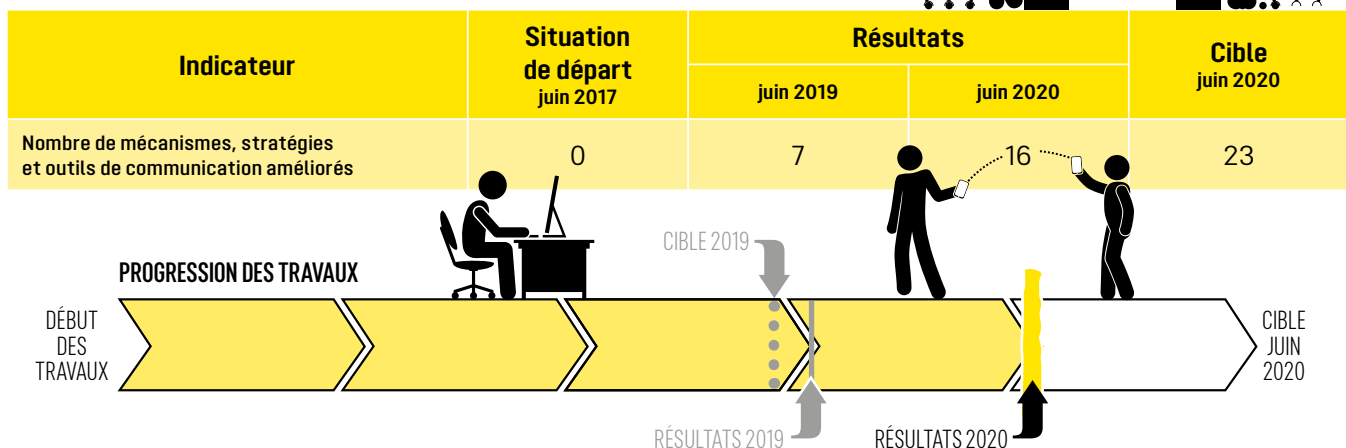
PRIORITÉ 5

ÊTRE UN employeur de choix

OBJECTIF 5.3

D'ici juin 2020, améliorer les mécanismes, les stratégies et les outils de communication dans une optique d'efficacité et d'optimisation du numérique.

PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE



CE QU'IL FAUT SAVOIR

Dans la première année de mise en œuvre du PEVR, le CSS de Laval a répertorié les différents mécanismes, outils et stratégies de communication présentant un potentiel d'amélioration dans une optique d'efficacité et d'optimisation du numérique. C'est ainsi que 23 mécanismes, stratégies et outils ont été identifiés et que 16 d'entre eux avaient été bonifiés en juin 2020.

Bien que la cible ait été placée en juin 2020, le CSS de Laval poursuit ses efforts, visant à s'améliorer chaque année et des résultats sont à noter pour l'année 2020-2021. Ainsi, de nouvelles initiatives ont été mises en place : l'Info-Gestionnaires, l'Écho-RH ainsi que l'optimisation de la section Carrière du site Internet du CSS de Laval. De plus, cinq stratégies de communication sont actuellement en développement : la gestion électronique des documents, la refonte de l'intranet (le bureau virtuel de l'organisation), un outil de gestion de projet (formation aux gestionnaires de projets), un outil de recrutement et un calendrier transversal.

Le domaine des communications étant en mouvance et devant s'inscrire dans un processus d'amélioration continue, force est de constater que cet objectif demeurera bien vivant pour notre centre de services scolaire au-delà de juin 2020. Ainsi, en fonction de l'évolution des besoins et des enjeux de communication, les mécanismes, stratégies et outils identifiés en 2018 ont été appelés à se transformer, à être réévalués et à s'adapter selon les priorités organisationnelles. D'ailleurs, certains mécanismes identifiés en 2018 ont été délaissés au profit d'autres initiatives plus porteuses. Cette agilité dans la priorisation des outils est essentielle pour obtenir des résultats probants répondant aux besoins des publics cibles et de l'organisation.

PRIORITÉ 5

ÊTRE UN employeur de choix

OBJECTIF 5.3

D'ici juin 2020, améliorer les mécanismes, les stratégies et les outils de communication dans une optique d'efficacité et d'optimisation du numérique.



PROGRESSION VERS L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉUSSITE

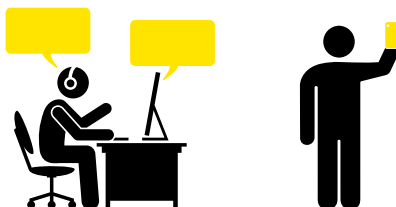
Indicateur	Situation de départ	Résultats		Cible juin 2023
		juin 2020	juin 2021	
Résultat obtenu du Groupe Ambition quant à notre efficacité à mettre en valeur notre marque employeur	ND	30,3 %	ND*	70 %

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Dans un autre ordre d'idées, le Groupe Ambition a évalué notre efficacité à mettre en valeur notre marque employeur. Nous avons obtenu un résultat global de 30,3 % qui se décline selon les aspects suivants : évaluation générale de notre site Internet (45,7 %), mise en valeur de l'expérience employé dans notre site Internet (13 %), la diffusion d'offres d'emploi dans les sites spécialisés (0 %), notre présence sur LinkedIn (42,2 %), notre présence sur Facebook (30 %), notre présence sur Instagram (45 %) ainsi que notre positionnement numérique en regard de la compétition (50 %). Lorsque le sondage sera effectué à nouveau en 2022-2023, nous nous sommes donné l'objectif d'atteindre la note de passage, soit 70 %.

Il faut savoir que plusieurs mécanismes, stratégies et outils de communication ont déjà été améliorés depuis l'évaluation effectuée par le Groupe Ambition, ce qui nous rend confiants quant à l'atteinte de notre cible. Il faudra toutefois attendre à la fin de l'année scolaire 2022-2023 avant d'obtenir de nouveaux résultats et de confirmer l'atteinte de cet objectif.

*Les résultats de juin 2021 demeurent donc non disponibles (ou sans objet).



Le Protecteur de l'élève, monsieur Claude Provencher a déposé son rapport annuel pour l'année scolaire 2020-2021. Il fait mention du fait qu'il a reçu au total 147 demandes du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021. De ce nombre, 104 demandes consistaient en des demandes d'information, de conseils ou ont été redirigées vers les directions appropriées, alors que 25 demandes concernaient des situations d'intimidation ou de violence.

Neuf plaintes se sont avérées des plaintes formelles recevables et ont fait l'objet d'un rapport remis au CSS de Laval. Voici un résumé de chacune de ces plaintes :

- Les parents contestaient la décision du CSS de Laval de transférer leur enfant au Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval (CQPEL) en formation pour un métier semi-spécialisé (FMS 2) pour l'année scolaire 2020-2021. Les plaignants demandaient plutôt la scolarisation en 2^e secondaire régulier. Le Protecteur de l'élève a déterminé que la décision était valide, puisque basée sur les résultats de l'élève et sur son besoin d'encadrement. Il a donc jugé la plainte non fondée.
- Plainte d'un parent concernant des signalements faits à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) par l'école pour non-fréquentation scolaire, sans que le parent ait été avisé préalablement par écrit, comme le prévoit l'article 18 de la Loi sur l'instruction publique (LIP). Le protecteur de l'élève a déterminé qu'à cet égard, la plainte était bien fondée. Il a recommandé au CSS de Laval de fournir au parent une lettre d'excuse, afin qu'une copie de celle-ci puisse au besoin être remise à la DPJ, ce qui a été fait. Il a également recommandé qu'une communication et une formation soient transmises aux directions d'école sur la marche à suivre lors de non-fréquentation scolaire, notamment quant aux obligations prévues à l'article 18 de la LIP, ce qui a également été fait.
- Demande d'un parent afin que son enfant, en première année, ait accès au transport scolaire, malgré le fait qu'il habite à moins de 1 600 mètres de l'école. Comme le trajet proposé par le logiciel Géobus était impraticable en raison de travaux majeurs sur la rue que devait emprunter l'élève, le protecteur de l'élève a déterminé que la plainte était bien fondée et il a recommandé que l'élève puisse avoir droit au transport scolaire jusqu'à la fin de l'entrave due aux travaux, ce qui a été fait. Le protecteur de l'élève a également recommandé au CSS de Laval de revoir à la baisse ses exigences de distance minimale pour le transport des élèves du 1^{er} cycle du primaire. Compte tenu de la volonté du CSS de Laval de favoriser le transport actif des élèves, dans le respect de la politique du MEQ et des recommandations du Vérificateur général du Québec, le conseil d'administration n'a pas donné suite à la recommandation du Protecteur de l'élève.
- Des parents ont déposé une plainte à la suite d'une intervention policière auprès de leur enfant à l'école. Ils reprochent à la direction d'avoir permis que leur enfant soit rencontré et interrogé par les policiers sans en avoir été préalablement avisés. Le protecteur de

l'élève a déterminé que la plainte était bien fondée, puisque dans cette situation, malgré le contexte qualifié d'urgent, il n'était pas impossible ni déraisonnable de tenter de rejoindre les parents afin qu'ils autorisent la rencontre. Il a recommandé, à moins que cela lui soit impossible ou que ce soit déraisonnable dans les circonstances, qu'aussitôt qu'une direction d'école apprend que des policiers souhaitent rencontrer un élève de son établissement, elle prenne immédiatement les moyens pour tenter de joindre les parents afin de leur permettre d'être présents, de refuser ou de consentir à une telle rencontre. Il a également recommandé que l'entente entre le Service de police de Laval et le CSS de Laval soit précisée quant à l'obligation qui repose sur la direction de l'école de joindre ou de tenter de joindre les parents avant de permettre l'interrogatoire d'un élève par des policiers dans son établissement. Suivant ces recommandations, cette directive a été intégrée à la nouvelle entente sur la présence policière en milieu scolaire et a été transmise aux directions du secondaire en juin dernier.

- Un parent a déposé une plainte, considérant que son enfant était à risque, puisqu'un autre enfant de sa classe était dispensé du port du masque pour une raison médicale. Le parent faisait valoir que l'élève dispensé du port du masque devait se voir imposer par l'école des mesures de distanciation. Le protecteur de l'élève a déterminé que la plainte n'était pas bien fondée puisque l'élève dispensé du port du masque l'était conformément aux lignes directrices émises par le gouvernement. Quant à la distanciation sociale, qui serait certainement préférable pour éviter la transmission potentielle du virus, les règles étaient également respectées, car, selon celles-ci, la distanciation s'applique seulement dans la mesure du possible. Or, après vérification, il n'était pas réaliste d'appliquer de manière rigoureuse la distanciation dans le cas présent.
- Un parent a déposé une plainte, estimant que le débarcadère des enfants était dangereux. Dans cette situation, les parents des élèves qui transportent leurs enfants en auto les débarquent dans le stationnement de l'église où un passage piéton, délimité par des bollards et des cordes, a été installé au fond du stationnement afin de permettre aux élèves de se rendre jusqu'à l'école. Le protecteur de l'élève a déterminé que la plainte était bien fondée, puisque l'aménagement pouvait être amélioré sur le plan de la sécurité, ce qui a d'ailleurs été fait dans les jours suivants la visite des lieux par le protecteur de l'élève, avant même le dépôt du rapport.
- Des parents ont déposé une plainte relativement au refus d'accepter le choix d'école pour leur enfant à l'école Fleur-Soleil en 3^e année, en prévision de l'année scolaire 2021-2022. Leur demande a été acceptée auparavant, puisqu'il y avait de la place. Or, pour l'année scolaire 2021-2022, il n'y a malheureusement pas de place disponible à l'école Fleur-Soleil en 3^e année et la demande de choix d'école a été refusée. Le protecteur de l'élève a déterminé que la plainte n'était pas bien fondée, puisque les critères d'inscription ont été respectés.

- Un parent a contesté le transfert obligatoire de son enfant de l'école Charles-Bruneau vers l'école Alfred-Pellan pour l'année scolaire 2021-2022. Le protecteur de l'élève a déterminé que la plainte n'était pas bien fondée puisque les critères d'inscription ont été respectés. Afin d'éviter l'arbitraire dans l'identification des enfants qui doivent être transférés, le CSS de Laval a adopté des critères d'inscription qui permettent de les identifier objectivement. Dans cette situation, il y avait surplus d'élèves à l'école Charles-Bruneau. Ainsi, selon les critères objectifs, des élèves ont été identifiés pour un transfert obligatoire à l'école Alfred-Pellan, dont cet élève. Par ailleurs, il a été proposé au parent de transférer son enfant à l'école le Sentier s'il le préférait. Le parent a toutefois confirmé préférer le transfert vers l'école Alfred-Pellan.
- Des parents ont déposé une plainte faisant valoir que leur enfant était victime d'intimidation de la part de son enseignante et demandant que des mesures disciplinaires soient prises. Dans son rapport, le protecteur de l'élève confirme qu'il ne peut s'immiscer dans les relations de travail ni dans la discipline envers le personnel. Il ne peut pas non plus recommander la marche à suivre en ce qui concerne des sanctions disciplinaires ou autres mesures liées aux relations de travail, laissant le soin au CSS de Laval de prendre position en la matière, s'il y a lieu. Si les agissements qui sont reprochés sont avérés, le protecteur de l'élève recommande au CSS de Laval de tout faire ce qui lui est possible pour qu'aucun autre élève ne subisse ce type d'agissements.

Dans son rapport, le protecteur de l'élève recommande au CSS de Laval de rappeler certains éléments importants aux directions d'école. D'abord, lorsque qu'une plainte d'intimidation ou de violence leur est soumise, les directions doivent contacter les parents le plus tôt possible afin de les informer qu'ils ont le droit de demander l'assistance d'une personne-ressource désignée. Le CSS de Laval doit également rappeler aux directions leur obligation de transmettre à la direction générale un rapport des cas d'intimidation et de violence qui ont cours dans leur établissement, tel que prévu par la loi. Ces rappels ont déjà été faits aux directions d'établissement au courant de l'année scolaire 2020-2021 et un rappel annuel a également été effectué à la rentrée scolaire 2021. Le protecteur de l'élève précise également qu'il serait utile de voir comment le CSS de Laval pourrait davantage ou autrement communiquer le processus de plainte aux parents, aux élèves et même aux directions d'écoles. Le CSS de Laval a le souci d'offrir un service à la clientèle de qualité en assurant les suivis adéquats pour toute demande d'information ou pour le signalement d'une problématique ou d'une insatisfaction. Afin de faciliter le traitement des demandes des parents et des citoyens, des solutions ont été mises en place alors que de nouvelles le seront prochainement, notamment, au niveau de son site Internet.

BILAN DES PLAINTES

Voici le bilan des plaintes traitées par le Centre de services scolaire de Laval au cours de l'année scolaire 2020-2021. La grande majorité de celles-ci a été traitée par les intervenants ou la direction du service administratif ou de l'établissement concernés, comme prévu au règlement.

- 1 377 plaintes ou demandes de renseignements ont été traitées au bureau du Responsable du traitement des plaintes du CSS de Laval.
- De ce nombre, 46 étaient liées à une situation d'intimidation ou de violence.
- 22 demandes de révision de décision ont été traitées par le CSS de Laval.
- Une seule plainte a été reçue en vertu de la Loi sur la divulgation des actes répréhensibles et concernait un manquement aux normes d'éthique et de déontologie et un abus d'autorité. Cette divulgation s'est avérée non fondée.
- Aucune plainte n'a été reçue en lien avec le Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration.

Conformément à la loi, voici à la page suivante un résumé des plaintes relatives aux actes d'intimidation et de violence qui ont été portées à la connaissance du directeur général par les directions d'établissement d'enseignement en application de l'article 96.12 de la *Loi sur l'instruction publique*.

École	Plainte concernant l'intimidation	Plainte concernant la violence	Plainte déposée au Bureau du responsable du traitement des plaintes	Plainte déposée au Protecteur de l'élève
Charles-Bruneau		1	1	
De l'Arc-en-ciel	13			
De l'Avenir	1			1
De la Cime	1	1	2	
De Val-des-Ruisseaux	2	2	3	1
Des Ormeaux	2			
Du Boisé	1	1	1	
Du Parc	1		1	
Eurêka	1	1	1	1
Jean-Lemonde	2	1	3	1
Jean-XXIII		1	1	
L'Escale	1	2	2	
L'Harmonie	1	1	2	
La Source	2		2	
Le Baluchon	4			
Le Sentier	3			
Le Tandem	1	1	1	
Léon-Guilbault	3		1	
Les Explorateurs	3	2	2	
Les Trois-Soleils				1
L'Orée-des-Bois	5	1	4	
Marc-Aurèle-Fortin	1		1	
Marcel-Vaillancourt	2	1	1	1
Paul-Comtois	2		2	
Pépin	5			2
Pierre-Laporte		1	1	1
Saint-Gilles	32			
Saint-Paul	5			
Val-des-Arbres		1	1	
Centre de qualification professionnelle et d'entrepreneuriat de Laval	42	1	1	1
Curé-Antoine-Labelle	7	2	1	
École d'éducation internationale de Laval	13	12		
Georges-Vanier	2			
Horizon Jeunesse	30	1	2	
L'Odyssée-des-Jeunes	1		1	
Leblanc	5	4	4	2
Mont-de-La Salle	13		1	
Poly-Jeunesse	13	1	2	
Saint-Martin	30	29	1	
Saint-Maxime	85			
Total	335	68	46	12

GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Le CSS de Laval doit faire état de l'application de certaines dispositions de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés. Selon les données compilées par le ministère de l'Éducation (MEQ), le dénombrement des effectifs du CSS de Laval pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 est illustré ci-dessous.

AVRIL 2020 À MARS 2021				
	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total d'heures rémunérées	Nombre d'employés pour la période visée
Personnel d'encadrement	642 285,29	0,00	642 285,29	407
Personnel professionnel	512 121,65	1 787,76	513 909,41	385
Personnel infirmier	0,00	0,00	0,00	0
Personnel enseignant	5 378 985,62	16 051,66	5 395 037,27	6 115
Personnel de bureau, technicien et assimilé	3 258 374,89	14 343,46	3 272 718,35	3 939
Agents de la paix	0,00	0,00	0,00	0
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	654 874,76	4 961,44	659 836,20	578
Étudiants et stagiaires	0,00	0,00	0,00	0
Total	10 446 642,21	37 144,32	10 483 786,52	11 424

Pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, la cible fixée par le MEQ est de 10 362 430,99 heures rémunérées. Nous constatons un dépassement de 121 355,6 heures rémunérées ou l'équivalent de 60,68 ÉTP. Cette augmentation d'heures rémunérées s'explique, entre autres, par l'ajout de surcroît de travail pour le nettoyage et la désinfection de nos établissements dans le contexte de la gestion de la pandémie ainsi que par des investissements majeurs du MEQ. Ces investissements visaient principalement l'embauche de ressources pour du soutien additionnel à la consolidation des apprentissages et à l'engagement scolaire des élèves en contexte COVID ainsi que pour de la surveillance accrue dans les établissements des écoles primaires tels que des enseignants, des professionnels, des TES, des surveillants d'élèves, etc. (mesures 15021 et 15029).

Contrats de services

Pour la période du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021, le CSS de Laval a conclu **144 contrats de services** d'une valeur de plus de 25 000 \$ avec des personnes morales, totalisant **34 644 539 \$**. Il a aussi conclu **3 contrats de services** d'une valeur de plus de 10 000 \$ avec des personnes physiques, totalisant **67 492 \$**. Ces contrats sont, pour la plupart, des contrats de services professionnels en architecture et en ingénierie octroyés dans le cadre des projets de construction, d'agrandissement et de réfection des bâtiments et d'écoles du CSS de Laval.

RESSOURCES HUMAINES ET RÉPARTITION DES REVENUS

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Le Centre de services scolaire de Laval applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) depuis 2003. Une analyse de notre effectif doit être effectuée aux trois ans afin de suivre l'évolution de notre représentation pour les différents groupes visés. L'analyse de l'effectif réalisée en date du 1^{er} juin 2021 nous a permis de soulever certains éléments pour lesquels l'organisation déploiera des efforts particuliers au cours des trois prochaines années. Ainsi, l'organisation entend mettre en place des actions permettant d'attirer, d'accueillir et d'intégrer la diversité dans notre organisation. Également, il est du souhait du CSS de Laval de faire le nécessaire afin de maintenir la représentation et le rattrapage de nos écarts dans certains titres d'emplois en ce qui a trait aux minorités visibles. À la fin de l'année scolaire 2020-2021, 79 % de ces mesures étaient mises en place. Finalement, plus de 50 mesures seront mises en œuvre afin de nous conformer au PAÉE au cours des trois prochaines années. Les formations de sensibilisation sur les discriminations et la gestion de la diversité offertes à l'ensemble du personnel, la poursuite des rencontres du Comité diversité et intégration ainsi que la nouvelle campagne de recrutement Donne ta couleur faisant un clin d'œil à la diversité sont des initiatives en lien avec l'accès à l'égalité en emploi.

Objectifs, principes et critères de répartition des revenus (article 275)

Selon l'article 275.2 de la Loi sur l'instruction publique, le Centre de services scolaire de Laval doit inclure dans son rapport annuel une description des objectifs et des principes de répartition de ses revenus ainsi que des critères servant à déterminer les montants alloués. Le document Objectifs, principes et critères de répartition des revenus (article 275) est disponible pour consultation au www.csslaval.ca sous l'onglet [Textes officiels](#).

TOUS ENGAGÉS
VERS LA
REUSSITE

Réussir

Élèves

Centre
de services scolaire
de Laval

Québec

